Supplemento ordinario alla GAZZETTA UFFICIALE n. 226 dell'11 settembre 1961

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Lunedì, 11 settembre 1961 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 giugno 1961, n. 895.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Gorizia e Udine.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 giugno 1961, n. 896.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Frosinone e Latina.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 giugno 1961, n. 897.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Modena e Ravenna.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 giugno 1961, n. 898.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla trebbiatura delle provincie di Campobasso, Pescara e Teramo.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 giugno 1961, n. 895.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Gorizia e Udine.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale 24 settembre 1952 per la scala mobile dei salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957 per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1960 per i salariati fissi;

Visto, per la provincia di Gorizia, il contratto collettivo 15 giugno 1957, per i lavoratori agricoli avventizi, semifissi, fissi e salariati, stipulato tra la Unione degli Agricoltori e l'Unione Sindacale Provinciale - Federazione Provinciale Salariati e Braccianti Agricoli — C.I.S.L. — ,la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli — C.G.I.L. —, l'U.I.L.-Terra Provinciale —; al quale ha aderito, in data 29 settembre 1959, l'Unione Provinciale del Lavoro — C.I.S N.A.L.—;

Visto, per la provincia di Udine, il contratto collettivo integrativo 30 settembre 1952 e relative tabelle, per i braccianti agricoli avventizi e semifissi, stipulato tra l'Associazione degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti — C.G.I.L. —, la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate — C.I.S.L. — l'U.I.L.-Terra Provinciale —;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 4 della provincia di Gorizia, in data 27 luglio 1960, n. 14 della provincia di Udine, in data 24 agosto 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Gorizia, il contratto collettivo 15 giugno 1957, relativo ai lavoratori agricoli avventizi, semifissi, fissi e salariati;

— per la provincia di Udine, il contratto collettivo integrativo 30 settembre 1952, relativo ai braccianti agricoli avventizi e semifissi;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale di categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nei contratti annessi, dipendenti dalle imprese agricole delle provincie di Gorizia ed Udine.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 27 giugno 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 *agosto* 1961
Atti del Governo, registro n. 138, *foglio n.* 49. — DI PRETORO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 15 GIUGNO 1957, PER I LAVORATORI AGRICOLI AVVENTIZI, SEMIFISSI, FISSI E SALARIATI DELLA PROVINCIA DI GORIZIA

Il giorno 15 giugno 1957 nella Sede dell'Unione degli Agricoltori Giuliani di Gorizia,

tra

l'Unione degli Agricoltori Giuliani, rappresentata dal suo Presidente Co. *Douglas Attems* e dall'ing. *Giuseppe Candussi* assistiti dal dott. *Giordano Coen-Giordana* Direttore della stessa;

e

l'Unione Sindacale Provinciale di Gorizia (C.I.S.L.), rappresentata dai signori *Michelutti Leandro* e *Padovan Giovanni* e dalla Federazione Provinciale Salariati e Braccianti Agricoli (F.I.S.B.A.-C.I.S.L.) di Gorizia, rappresentata dal suo Segretario sig. *Casonato Antonio* e dai lavoratori *Zorz Guerrino, Flaborea Giovanni, Moratto Antonio;*

la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli, rappresentata dai lavoratori signori *Galet Egidio, Puntin Volveno* e *Tuniz Ferruccio* assistiti dal Segretario della Camera Confederale del Lavoro signor *Fulvio Bergamas* e dal sig. *Renato Papais,* Segretario della predetta Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli;

la U.I.L.-Terra, rappresentata dal sig. *Pontini Vincenzo;*

è stato stipulato il seguente Contratto Collettivo di Lavoro per i Lavoratori Agricoli della Provincia di Gorizia.

Art. 1.

DEFINIZIONE DELLE CATEGORIE INTERESSATE E LORO MANSIONI

Il presente contratto collettivo riguarda quei lavoratori di ambo i sessi i quali vengono assunti per l'esecuzione dei vari lavori ricorrenti nelle Aziende Agricole situate nella Provincia di Gorizia.

Tali lavoratori, in rapporto al periodo di tempo per cui vengono assunti, si definiscono nel modo seguente:

Avventizi: Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori assunti a giornata senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per l'esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera, corrisposta al termine della prestazione, a fine settimana o comunque non oltre la quindicina secondo gli usi in atto presso le singole Aziende.

Semifissi: Lavoratori assunti giornalmente e retribuiti ad ora, ma con reciproco impegno di occupazione e di prestazione d'opera per un minimo di 230 giornate da compiersi durante l'annata agraria.

Fissi: Lavoratori assunti giornalmente e retribuiti ad ora, per i quali vige il reciproco impegno di occupazione e prestazione d'opera per un minimo di 300 giornate.

Salariati: Lavoratori assunti con vincolo annuo e retribuiti mensilmente (intendendosi per percezione mensile quella riferita alle sole giornate feriali e secondo il normale orario di lavoro).

In relazione alle mansioni, età e sesso, i lavoratori stessi vengono distinti nelle seguenti categorie:

LAVORATORI QUALIFICATI

1) Categoria

Capo sorvegliante: è a capo di più gruppi di operai e ne sorveglia il lavoro.

Capo magazzino: coordina i lavori manuali e meccanici di uno, e, quando ve ne siano, di più magazzini aziendali ed è responsabile di quanto in essi contenuto.

Artigiano specializzato: è il muratore specializzato addetto alla manutenzione ordinaria delle costruzioni rurali; il meccanico specializzato nella riparazione e revisione delle macchine agricole; il fabbro pure specializzato nella riparazione degli attrezzi, macchine e veicoli agricoli, il maniscalco di particolare esperienza e capacità addetto alla ferratura del bestiame dell'azienda; il falegname specializzato nella manutenzione degli attrezzi agricoli e dei veicoli agricoli.

Frutticoltore specializzato: è lo specialista in tutte le operazioni relative alla frutticoltura.

Orticultore specializzato: è lo specializzato in tutte le operazioni relative all'orticoltura.

Vivaista specializzato: è il particolarmente competente nelle lavorazioni dei vivai di piante da frutto e boschive.

2) Categoria

Sorvegliante: è a capo di un gruppo di operai e ne sorveglia il lavoro.

Artigiano di 1ª classe: è addetto alla guida di autotraini e di autoveicoli serventi ai trasporti della azienda ed ha la preparazione tecnica necessaria per curare le normali riparazioni dei veicoli anzidetti.

Trattorista di 1ª classe: è addetto alla guida dei trattori agricoli ed ha una buona preparazione, sia per il maneggio di tali macchine, che per le lavorazioni meccaniche dei terreni.

Potatore: è il particolarmente competente nella potatura delle piante da frutto.

Stalliere: sorveglia la scuderia e sorveglia i cavalli: questi da un numero minimo di 5 ad un massimo di 7. (Lo stallone conta per due capi).

Magazziniere: è addetto ai lavori ed alla sorveglianza di un singolo magazzino aziendale.

Guardiano: gli è affidata la guardi dei prodotti e delle scorte agricole e la sorveglianza dell'eventuale riserva particolare di caccia e pesca esistente nella azienda.

3) CATEGORIA

Artigiano di 2ª classe: è il muratore, meccanico, fabbro, maniscalco e falegname dell'Azienda uscito da poco dalla fase di apprendista, o comunque, di capacità e rendimento inferiore a quelli dell'artigiano di 1ª classe.

Autista di 2ª classe: è l'addetto alla guida di autotraini e autoveicoli aziendali, privo di preparazione tecnica.

Trattorista di 2ª classe: è l'addetto alla guida dei trattori agricoli, privo di preparazione tecnica.

Cavallante: gli è affidata la guida ed il governo di due cavalli entro l'orario normale di lavoro.

4) CATEGORIA

Bovaro e vaccaro: è addetto alla custodia ed al governo completo, compresa la mungitura, di un numero di bovini varianti da 8 a 10, se trattasi di vacche da latte, da 12 ai 14 se trattasi di manzi, da 14 a 16 se manze, di 20 se vitelli di età compresa tra lo slattamento e i 12 mesi, e di 16 capi grossi complessivi, se trattasi di bestiame assortito (in quest'ultimo caso 2 vacche da latte conteranno per 3 capi grossi). Un toro conta per due capi grossi.

Il bovaro, vaccaro, stalliere, curerà ogni servizio della stalla, la pulizia degli attrezzi, dei cortili relativi, l'assestamento ed il governo del letame nelle concimaie.

Deve collaborare, nei limiti dell'orario, allo scarico dei carri, trasportando i foraggi ed altri mangimi destinati alla stalla ed alla sistemazione di tali foraggi e mangimi.

I bovai e vaccari provvederanno al governo del bestiame anche nei giorni festivi, in modo che siano salvaguardate le esigenze del lavoro dell'azienda, nonchè la buona conservazione del bestiame stesso. Qualora il numero dei capi di bestiame ad essi affidato sia inferiore ai minimi indicati, i bovai e vaccari potranno essere chiamati a prestare la loro opera in altri lavori dell'azienda, sempre nel limite del normale orario di lavoro.

Il bovaro e vaccaro deve rispondere della cura, buon governo e custodia del bestiame e materiale affidatogli.

Qualora l'attrezzatura moderna delle stalle sia tale da consentire un minore lavoro per il bovaro, le situazioni particolari potranno venire regolate da accordi aziendali.

Uomo di scuderia: è addetto al governo dei cavalli.

BRACCIANTI AGRICOLI

5) CATEGORIA

« *Fatutto* » pur non avendo attribuzioni specifiche, esegue tutti i lavori marginali, e complementari, dell'attività agricola che gli vengono ordinati.

Uomini dai 18 ai 65 anni compiuti: sono addetti ai lavori agricoli non richiedenti particolari attitudini e competenze.

6) CATEGORIA

Uomini dai 16 ai 17 anni compiuti: (come sopra).

7) CATEGORIA

Donne dai 17 ai 55 anni compiuti: (come sopra).

8) CATEGORIA

Ragazzi dai 14 ai 15 anni compiuti e uomini altre i 65 anni: (come sopra).

9) CATEGORIA

Donne sotto i 17 anni compiuti ed oltre i 55 e uomini minorati: (come sopra).

10) CATEGORIA

Capi squadra: sono quegli operai che, pur lavorando essi stessi, hanno, di volta in volta, affidata la sorveglianza e la guida di una squadra di lavoratori, sia addetti ai lavori di campagna, che alle stalle.

Essi verranno retribuiti, per il periodo nel quale esercitano tali mansioni, con un supplemento del 10% sulla paga base.

Art. 2.

ASSUNZIONI

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento per la mano d'opera agricola.

Art. 3.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed i lavoratori semifissi, fissi e salariati dovrà essere redatto e firmato un contratto individuale da valere a tutti gli effetti di legge.

Tale contratto individuale non avrà valore per quelle condizioni che riflettono un trattamento meno favorevole ai lavoratori di quelle previste dal presente patto collettivo.

Art. 4.

LIBRETTO DI LAVORO

Ogni lavoratore dovrà essere munito del libretto di lavoro (concordato fra le Organizzazioni Sindacali contraenti), nel quale vengano registrate, a cura del datore di lavoro e semprechè gli venga esibito, le varie prestazioni conferite, le corresponsioni e le eventuali trettenute a qualunque titolo fatte, con la relativa causale.

Il lavoratore è tenuto a presentare il proprio libretto di lavoro ogni qualvolta il datore di lavoro glielo richieda per le necessarie annotazioni da farsi in sua presenza e che fanno fede a qualunque effetto.

Il libretto verrà fornito su richiesta del lavoratore. La spesa sarà a carico del datore di lavoro.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore fisso e salariato è sempre fatta attraverso un periodo di prova la cui durata massima è fissata in giorni 30.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di sciogliere il contratto in qualunque momento senza alcun preavviso.

Il lavoratore che entro il termine del periodo di prova non venga confermato dal datore di lavoro, o non intenda per sua volontà rimanere in servizio, avrà diritto alla corresponsione del solo compenso per i giorni di lavoro compiuto, in base alle tariffe orarie od al salario previsto per la categoria alla quale era assegnato.

Ultimato il periodo di prova, senza che il lavoratore o il datore di lavoro abbia fatta alcuna comunicazione all'altra parte, il lavoratore stesso s'intende tacitamente confermato e la retribuzione spettantegli non potrà essere inferiore a quella stabilita per la categoria alla quale era assegnato.

Art. 6.

DONNE E FANCIULLI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Le donne non possono per nessun motivo essere adibite ai seguenti lavori:

a) lavori di vangatura su terreno vergine, lavori richiedenti la rottura del terreno con mazze e scavo di fossi e scoline per le sistemazioni fondiarie ed agrarie;

b) irrorazioni delle piante in genere con pompe a zaino e solforazione;

c) facchinaggi in genere e abbattimento di piante;

d) guida di trattori e tenuta dell'aratro e dell'erpice;

e) spargimento di concimi chimici e carico del letame;

f) profilatura degli aghi dei pressapaglia.

Nei casi eccezionali in cui le donne, con il loro consenso, vengano adibite ai lavori di cui sopra verranno retribuite con la tariffa globale prevista per gli uomini della categoria corrispondente.

Art. 7.

CLASSIFICAZIONE DELLA MANO D'OPERA

Ai fini della capacità lavorativa e della retribuzione, i lavoratori vengono raggruppati nelle categorie seguenti:

a) uomini dai 18 ai 65 anni compiuti	100%
b) uomini dai 16 ai 17 anni compiuti	80%
c) ragazzi dai 14 ai 15 anni compiuti	60%
d) donne dai 17 ai 55 anni compiuti e uomini oltre i 65 anni	70%
e) donne dai 16 ai 17 anni compiuti	62%
f) donne dai 15 ai 16 e oltre i 55 anni compiuti e uomini minorati	55%
g) donne dai 14 ai 15 anni compiuti	50%

Per la valutazione delle sottoindicate qualifiche si applicano i seguenti rapporti percentuali sulla paga base e contingenza del bracciante uomo dai 18 ai 65 anni delle rispettive categorie.

Lavoratori qualificati:

	Paga base oraria	Contingenza
	—	—
1) Artigiani specializzati, frutticoltori spec., orticoltori spec., vivaisti	150 —%	120%
2) Sorveglianti, artigiani di 1ª cl., trattoristi di 1ª cl., autisti di 1ª cl., potatori	137,50%	115%
3) Artigiani di 2ª cl., trattoristi di 2ª cl., autisti di 2ª cl., cavallanti	125 —%	110%
4) Bovai e vaccari uomini di scuderia	112,50%	105%

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro è fissata nella media annua di ore otto giornaliere e la distribuzione di queste nella giornata sarà regolata in due periodi. L'unico periodo di riposo intermedio non potrà superare le due ore, salvo accordi diversi intervenuti aziendalmente tra i datori di lavoro ed i rappresentanti dei lavoratori.

L'attività agricola svolgendosi quasi esclusivamente all'aperto impone di adattare la durata del predetto orario normale alla persistenza della luce solare.

L'orario normale di lavoro agricolo viene pertanto così stabilito per i vari mesi dell'anno:

dal 15 novembre al 15 febbraio	ore 7
dal 15 maggio al 15 agosto	ore 9
i rimanenti mesi	ore 8

L'orario di lavoro avrà inizio e termine sui posti di raccolta degli operai, che verranno, di volta in volta, stabiliti.

In considerazione che i lavori di cura e governo del bestiame hanno carattere discontinuo, al personale ad esso addetto — le cui mansioni sono precisate all'articolo 1 —, non va applicata la limitazione di orario prevista al comma primo del presente articolo.

E poichè la natura di tali lavori non consente la determinazione di altre limitazioni dirette di orario, tale determinazione è determinata in via indiretta dalle mansioni e dalle assegnazioni di bestiame previste dall'art. 1.

Altrettanto dicasi degli stallieri e degli uomini di scuderia, in quanto i loro lavori hanno carattere discontinuo.

Per i guardiani la suddivisione dell'orario normale di lavoro rimane alla loro discrezione, in relazione alle esigenze del loro compito.

Art. 9.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano immutate le condizioni più favorevoli eventualmente praticate ai lavoratori in servizio presso le singole Aziende alla data di decorrenza del presente contratto.

Art. 10.

RETRIBUZIONE DEI LAVORATORI

La retribuzione dei lavoratori è fissata nella paga base e nella indennità di contingenza come stabilito dalle allegate tabelle, che formano parte integrante del presente contratto.

AVVENTIZI

LAVORATORI QUALIFICATI	Paga base oraria	Contingenza	Totale	11%	Totale generale
1) Artigiani specializzati, frutticoltori spec., orticultori spec., vivaisti.	66,51	94,81	161,32	17,74	179,06
2) Sorveglianti, artigiani di 1ª classe, trattoristi di 1ª classe, autisti di 1ª classe, potatori	60,81	90,82	151,63	16,67	168,30
3) Artigiani di 2ª classe, trattoristi di 2ª classe, autisti di 2ª classe, cavallanti	55,41	86,85	142,26	15,64	157,90
4) Bovai e vaccari — uomini di scuderia	49,85	82,94	132,79	14,60	147,39
Braccianti agricoli					
5) Uomini dai 18 ai 65 anni compiuti	44,34	79,08	123,42	13,58	137,00

SEMIFISSI

LAVORATORI QUALIFICATI	Paga base oraria	Contingenza	Totale	Forfait Legge 90, 31-3-54	Assegno temporaneo	Totale generale
1) Artigiani specializzati, frutticoltori spec., orticultori spec. vivaisti	59,85	94,81	154,66	5,41	1,51	161,58
2) Sorveglianti, artigiani di 1ª classe, trattoristi di 1ª classe, autisti di 1ª classe, potatori	55,22	90,82	146,04	5,11	1,42	152,57
3) Artigiani di 2ª classe, trattoristi di 2ª classe, autisti di 2ª classe, cavallanti	49,90	86,85	136,75	4,78	1,33	142,86
4) Bovai e vaccari — uomini di scuderia	44,87	82,98	127,85	4,47	1,24	133,56
Breccianti agricoli						
5) Uomini dai 18 ai 65 anni compiuti	39,90	79,08	118,98	4,16	1,15	124,29

FISSI

LAVORATORI QUALIFICATI	Paga base oraria	Contingenza	Totale	Forfait Legge 90, 31-3-54	Assegno temporaneo	Totale generale
1) Artigiani specializzati, frutticoltori spec., orticultori spec. vivaisti	53,92	94,81	148,73	5,20	1,50	155,43
2) Sorveglianti, artigiani di 1ª classe, trattoristi di 1ª classe, autisti di 1ª classe, potatori	49,42	90,82	140,24	4,90	1,41	146,55
3) Artigiani di 2ª classe, trattoristi di 2ª classe, autisti di 2ª classe, cavallanti	44,70	86,85	131,55	4,60	1,32	137,47
4) Bovai e vaccari — uomini di scuderia	40,43	82,94	123,37	4,31	1,23	128,91
Braccianti agricoli						
5) Uomini dai 18 ai 65 anni compiuti	35,94	79,08	115,02	4,02	1,15	120,19

SALARIATI

LAVORATORI QUALIFICATI	Paga base mensile	Contingenza	Totale	Assegno temporaneo	Totale generale
1) Capo sorvegliante, capo magazzino, artigiano specializzato, orticultore spec., frutticoltore spec., vivaisti	11.216,56	19.720,48	30.937,04	1.237,99	32.175,03
2) Sorveglianti, artigiani di 1ª classe trattoristi di 1ª classe, potatori stallieri, magazzinieri, guardiani	10.279,84	18.890,56	29.170,40	1.167,03	30.337,43
3) Artigiani di 2ª classe, trattoristi di 2ª classe autisti di 2ª classe cavallanti	9.345,52	18.064,80	27.410,32	1.095,85	28.506,17
4) Bovai e vaccari	6.889,88	14.976,11	21.865,99	872,50	22.738,49
5) Uomini di scuderia	8.411,21	17.261,52	25.672,73	1.022,22	26.694,95
6) Operai comuni «Fatutto»	7.476,90	16.448,64	23.925,54	954,31	24.879,85

Art. 11.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Nella vigenza dell'Accordo Nazionale Interconfederale di Scala Mobile del 24 settembre 1952 l'indennità di contingenza subirà le variazioni da esso accordo derivanti.

Art. 12.

MAGGIORAZIONE DELLE TARIFFE PER I COMUNI DI MONFALCONE E GORIZIA

Per i lavoratori delle Aziende poste nei Comuni di Gorizia e Monfalcone esclusa la frazione di Lucinico, la retribuzione (paga base, contingenza e assegno temporaneo) verrà aumentata del 7,31%.

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre il normale orario di lavoro;

b) lavoro notturno quello compiuto dalle ore 21 alle 6 del mattino per i mesi da aprile a settembre: dalle ore 19 alle 7 del mattino per i mesi da ottobre a marzo;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e nei seguenti giorni festivi:

1) il 1° dell'anno;

2) il giorno dell'Epifania;

3) il giorno della festa di S. Giuseppe;

4) il 25 aprile, anniversario della Liberazione;

5) il giorno di lunedì dopo Pasqua;

6) il giorno dell'Ascensione;

7) il giorno del Corpus Domini;

8) il 1° maggio, Festa del Lavoro;

9) il 2 giugno, anniversario della Fondazione della Repubblica;

10) il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo;

11) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B. Vergine Maria;

12) il 1° novembre, Ognissanti;

13) il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale;

14) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;

15) il 25 dicembre, giorno di Natale;

16) il 26 dicembre, S. Stefano;

17) la festa del Patrono del Luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali, salvo in caso di inderogabili necessità in cui la mancata esecuzione pregiudichi i raccolti.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico: salvo nei casi di lavoro notturno quando questo cade in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte.

Le sottoelencate percentuali di aumento per lavoro straordinario, notturno e festivo, vengono calcolate sulla paga base e contingenza per i lavoratori in economia, sulla paga base più contingenza aumentata del minimo contrattuale di cottimo per i cottimisti, sul minimo contrattuale più le maggiorazioni previste dal contratto, per gli addetti ai lavori speciali, sulla paga base mensile più contingenza mensile divise per 208 per i salariati.

Lavoro straordinario per le prime due ore	16%
Lavoro straordinario per le ore successive	25%
Lavoro festivo	25%
Lavoro notturno non compreso in turni periodici	30%
Lavoro festivo notturno	45%
Lavoro notturno compreso in turni periodici	10%
Lavoro straordinario notturno festivo	60%

Al lavoratore salariato fisso che presta la sua opera nelle ricorrenze del 25 Aprile, 1° Maggio, 2 Giugno e 4 Novembre spetta oltre la normale retribuzione tabellare una ulteriore giornata di retribuzione con maggiorazione di festivo.

Art. 14.

LAVORI SPECIALI

Per i sottoindicati lavori richiedenti uno sforzo superiore al normale, alle tariffe orarie (paga base più contingenza) per gli avventizi, semifissi, fissi e a quelle ricavate per i salariati dividendo per 208 il loro salario mensile (paga base più contingenza) vanno applicate le seguenti maggiorazioni:

1) Per le irrorazioni a mano e solforazioni di viti, piante da frutto e per lo spargimento del calciocianamide	16%
2) Per lo spargimento a mano di altri concimi chimici	8%
3) Per lavoro di scavo e spurgo dei fossi in presenza di acqua e melma	20%
4) Per la falciatura a mano, la mietitura di cereali e l'estrazione del lino e la trebbiatura meccanica (salva per questa ultima le diverse consuetudini locali)	15%
5) Per i lavori pesanti di magazzino	20%
6) Per la trebbiatura a mano	28%
7) Per l'insilatura a mano e l'abbiccamento di fieno e foraggio oltre l'altezza di m. 5.	24%
8) Per la spaccatura di legna e abbattimento di piante	16%
9) Vuotatura di pozzi neri	24%

Art. 15.

COTTIMO

Quando il lavoro venga retribuito a cottimo, le relative tariffe dovranno essere determinate in modo che al lavoratore laborioso e di normale capacità lavorativa sia consentito di conseguire un guadagno non infe-

riore al 15% della totale retribuzione in denaro (paga base più indennità di contingenza) prevista per la sua categoria dalle tabelle dell'art. 10.

Quando la liquidazione dei cottimi avvenga a periodi superiori alla quindicina saranno corrisposti al cottimista adeguati acconti quindicinali.

Art. 16.

RIPOSO SETTIMANALE

Ai lavoratori salariati è dovuto un riposo settimanale di ventiquattro ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Qualora però, a giudizio del datore di lavoro, per i salariati bovai, salariati vaccari e salariati stallieri in genere, ciò non fosse possibile, essi dovranno eseguire anche nelle giornate domenicali le mansioni loro affidate sia pur riducendole alla sola pulizia della stalla, al governo ed alla mungitura del bestiame.

In tale caso ai detti salariati che non possono usufruire completamente del riposo settimanale dovrà essere concesso un riposo compensativo a « forfait » di trenta giorni per ogni anno, da usufruirsi in una sola volta o in più periodi a seconda delle richieste dell'interessato e delle esigenze dell'azienda.

Tutte le giornate di assenza dal lavoro del bovaro, vaccaro e stalliere dovuto a permessi concessi e, comunque, non a causa di forza maggiore, andranno computate su tale periodo di riposo compensativo.

Nel caso che l'interessato fruisca di questo periodo solo parzialmente esso riceverà una integrazione in denaro pari ad una giornata di retribuzione globale prevista per il fisso con un aumento del 3,45% sulla paga base più contingenza per ogni giornata di riposo compensativo non fruita.

L'equiparazione al salario del « fisso » e la maggiorazione del 3,45% si intendono a compenso delle distribuzioni in natura particolari per bovai e vaccari, nonchè dell'uso dell'abitazione, rustico ed orto non corrisposte per tali periodi, come previsto dall'art. 34.

Art. 17.

COMPENSI SPECIALI

Se nell'azienda esiste una stazione di monta il salariato addetto avrà diritto ad un'ora di salario per salto.

Se ad un salariato bovaio vaccaro viene affidato un numero di capi superiore ai massimi fissati dall'art. 1, egli avrà diritto ad un compenso pari ad una ora di paga totale (paga base più contingenza) giornaliera per ogni capo eccedente.

In ogni caso tali eccedenze non potranno superare i tre capi. Per ogni vitello nato vivo e vitale il salariato vaccaro percepisce un compenso di L. 200.

Analogo trattamento vale per i cavallanti.

Art. 18.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati ed ai lavoratori fissi compete a fine d'anno quale gratifica natalizia, l'8% della paga base totale più il 4% delle indennità di contingenza percepite nell'annata stessa.

Ai lavoratori semifissi, tale gratifica sarà liquidata entro la quindicina nella misura del 9% della paga base oraria percepita fino ad un massimo di 48 ore settimanali.

Modificato dalla norma 17 *del Patto Collettivo Nazionale di Lavoro per i salariati fissi dell'agricoltura dell'*11 *maggio* 1950:

« Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata agraria spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di 16 giornate del salario globale composto dalla paga base, contingenza, generi in natura.

La gratifica in natura è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipazione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato ».

Art. 19.

FERIE

Ai lavoratori salariati e fissi che abbiano compiuto un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, spetta, a decorrere dal giorno di assunzione, un periodo di ferie annuali retribuito con paga totale (paga base più contingenza) di giorni 7, restando in facoltà del datore di lavoro di fissarne l'epoca affinchè non ne risulti intralciato il regolare andamento del lavoro.

Dopo il primo anno si calcolano pro quote anche le frazioni di anno. Qualora per comune accordo il lavoratore non fruisca di tale periodo di ferie, avrà diritto al compenso delle giornate comprensive dell'indennità di contingenza.

Ai lavoratori semifissi che abbiano prestato servizio per almeno 230 giornate di lavoro, spettano in un anno 7 giornate di ferie retribuite con la paga base più contingenza.

Modificato dalla norma 20 *del Patto Collettivo Nazionale di Lavoro per i salariati fissi dell'Agricoltura dell'*11 *maggio* 1950:

« Ai salariati fissi, spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuite di giorni 8, ed, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Restano ferme le condizioni di maggior favore per i lavoratori ».

Art. 20.

FERIE, FESTIVITÀ, GRATIFICA NATALIZIA PER I LAVORATORI AVVENTIZI

Al lavoratore avventizio compete in luogo delle festività nazionali e di quegli istituti riconosciuti alle altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifiche natalizie, ferie, ecc. di cui non può beneficiare il bracciante avventizio perchè proprie del rapporto di lavoro stabile e continuativo, una indennità speciale.

Tale indennità gli verrà corrisposta in base ad una maggiorazione dell'11% sull'insieme della paga base e contingenza e dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operandosi sulla indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festività, notturno, o ad altro titolo.

Art. 21.

CAMBIAMENTO DI MANSIONI

All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario superiore a quello che normalmente percepisce, sarà corrisposto il salario proprio delle nuove mansioni durante il tempo per il quale viene adibito.

Qualora il suddetto passaggio di mansioni si prolungasse oltre tre mesi, s'intenderà che l'operaio avrà acquisita la qualifica inerente alle nuove mansioni per nove mesi successivi.

All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello dallo stesso normalmente percepito, la azienda continuerà a corrispondere quest'ultimo salario.

Qualora il passaggio a categoria inferiore si prolunghi oltre il periodo di due settimane l'operaio avrà diritto a richiedere la risoluzione del rapporto ed a percepire un'indennità pari a quella che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento non per motivi disciplinari.

Tutti i passaggi definitivi di categoria, dovranno risultare da regolari registrazioni sui libretti di lavoro con l'indicazione della decorrenza.

Art. 22.

TRASFERTE

In caso di trasferte del lavoratore, il datore di lavoro rimborserà le spese vive sostenute dallo stesso o si accorderà con esso preventivamente per una diaria a forfait.

Art. 23.

ASSICURAZIONI SOCIALI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme di legge.

Art. 24.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata ed il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro con il lavoratore fisso e con quello salariato che hanno diritto alla conservazione del posto e dell'alloggio per i familiari, pur restando loro sospesa la corresponsione della paga, o salario sino al ritorno al lavoro.

Il periodo di richiamo verrà computato agli effetti della anzianità di lavoro nell'azienda.

Inoltre all'atto del richiamo il salariato avrà diritto alla corresponsione di 20 giornate di paga globale.

Art. 25.

MALATTIE E INFORTUNI

La malattia accertata e l'infortunio del lavoratore non costituiscono causa di licenziamento del lavoratore fisso e salariato, il quale ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di mesi tre.

Trascorso tale periodo e perdurando lo stato di infermità, è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto dietro corresponsione dell'indennità di licenziamento nonché delle altre competenze maturate a quella data (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto il lavoratore fisso e salariato non percepirà la retribuzione in denaro, ma conserverà l'uso della casa, del rustico e dell'orto e le altre integrazioni in natura.

Il trattamento economico per il caso di malattia è a totale carico della Mutua di Malattia.

Nel caso in cui la malattia riconosciuta dalla Cassa Malattia si protragga oltre i quindici giorni, il datore di lavoro corrisponderà all'operaio fisso e salariato una sovvenzione pari a cinque giornate di paga globale (paga base e contingenza).

Art. 26.

PERMESSI STRAORDINARI

In occasione del matrimonio, ai lavoratori d'ambo i sessi, salariati e fissi ed alle donne semifisse sarà concesso un periodo di congedo retribuito della durata di giorni 10 consecutivi.

In caso di morte dei congiunti, in linea diretta, ai salariati fissi e semifissi, verrà accordato un permesso retribuito di giorni 2 (paga totale).

Art. 27.

TRATTAMENTO ALLE OPERAIE GESTANTI

Per le gestanti e puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 28.

MODALITÀ DI PAGAMENTO

La paga si effettua con foglio paga o documento equipollente recante la distinzione dei singoli elementi che la compongono, le trattenute, il nominativo della azienda ed il periodo cui si riferisce.

La paga sarà corrisposta immediatamente dopo la cessazione del lavoro o durante il periodo di sosta giornaliera e, comunque, in modo da evitare che gli operai debbano subire inutili perdite di tempo.

Nel caso in cui la paga si faccia in località diversa dall'Azienda, si concederà all'operaio di cessare il lavoro in modo da poter raggiungere il luogo in cui si effettua il pagamento 1 momento prescritto per la cessazione del lavoro stesso.

La retribuzione in denaro ai semifissi e fissi verrà corrisposta a periodi non superiori a 14 giorni, quella ai salariati verrà corrisposta normalmente alla fine di ogni mese.

Art. 29.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

Il rapporto di lavoro dei lavoratori fissi e salariati, che sono assunti e vincolati per la durata di un anno, s'intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno, qualora non disdettati da una delle due parti.

La disdetta dovrà aver luogo a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, ovvero mediante dichiarazione da annotarsi sul libretto di lavoro controfirmato dalle parti ed essere comunicata in ogni caso, almeno due mesi prima della scadenza dell'annata agraria (11 novembre), cioè prima dell'11 settembre.

Il datore di lavoro avrà diritto di esonerare il lavoratore disdettato da ogni prestazione d'opera durante il periodo di preavviso, previa corresponsione del salario per detto periodo se trattasi di salariato.

In ogni caso il dipendente con la sua famiglia, dovrà abbandonare l'Azienda e riconsegnare l'alloggio non oltre la scadenza dell'annata agraria.

Il rapporto di lavoro con il semifisso scade con il termine dell'annata agraria senza il bisogno che intervenga un'apposita comunicazione.

Qualora per esigenze dell'azienda (ivi comprese le avversità atmosferiche) il semifisso venisse licenziato o comunque non avesse prestato durante l'annata agraria le 230 giornate e il fisso le 300 giornate il datore di lavoro dovrà versare loro il corrispettivo per le giornate mancanti.

Modificato dalla Norma 5 del Patto Collettivo Nazionale di Lavoro per i salariati fissi dell'agricoltura dell'11 maggio 1950:

« La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli articoli 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533.

Alla scadenza del contratto s'intende tacitamente rinnovato qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno 4 mesi prima della scadenza stessa mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmato dalle parti ».

Art. 30.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento o dimissioni, salvo quanto previsto dall'art. 41 comma 4, ai lavoratori fissi e salariati che abbiano compiuto un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, spetta l'indennità di licenziamento pari a giorni 4 (32 ore di paga base più contingenza) per ogni anno di servizio prestato.

In caso di morte del lavoratore, l'indennità di licenziamento dovrà essere liquidata ai congiunti viventi a carico e, in difetto, agli eredi.

In caso di morte del lavoratore alloggiato in azienda, la famiglia ha diritto all'uso dell'abitazione occupata, o di altra corrispondente, fino alla fine della annata agraria e comunque per un periodo non inferiore a quattro mesi.

Modificato dalla Norma 27 del Patto Collettivo Nazionale di lavoro per i salariati fissi dell'agricoltura dell'11 maggio 1950:

« In caso di cessazione del rapporto è dovuta al salariato fisso una indennità pari a 5 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nella azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore stesso.

La retribuzione (*) da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della detta indennità deve computarsi, per dodicesimi, anche per le eventuali frazioni di anno.

La indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'annata agraria in corso alla data della firma del presente patto (11 maggio 1950).

Per il servizio prestato anteriormente a tale annata valgono le disposizioni previste in merito a detta indennità nei contratti collettivi provinciali preesistenti ed in mancanza di disposizioni o di contratto, le norme di legge.

In caso di morte del salariato l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del C. C. Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione la sua famiglia continuerà nell'uso di essa — o di altra corrispondente — come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto), per un periodo di tempo da fissare nei contratti collettivi provinciali.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Restano ferme le clausole di maggior favore ».

Art. 31.

ZONE MALARICHE

Nelle zone della Provincia riconosciute malariche a termine delle vigenti disposizioni, i datori di lavoro avranno l'obbligo della somministrazione gratuita del chinino o di altri specifici antimalarici ai lavoratori. Per il periodo dell'anno che va dal 1° luglio al 15 ottobre sarà corrisposta una indennità di zona malarica di una lira oraria.

Le parti contraenti si impegnano di riunirsi annualmente per esaminare alla luce delle nuove statistiche le variazioni da apportarsi a tale indennità.

Art. 32

DIRIGENTI SINDACALI

I lavoratori, aventi qualifica di dirigenti sindacali, dovranno essere liberi durante l'orario normale di lavoro, per partecipare alle trattative di contratti

(*) Per retribuzione si intende il salario globale (paga base - contingenza - generi in natura).

quando queste siano condotte fra le Organizzazioni sindacali e ciò in deroga a quanto stabilito dall'art. 1.

In tali occasioni i lavoratori percepiranno le normali retribuzioni globali e il rimborso delle relative spese vive di trasferta.

Art. 33.

CORRESPONSIONI IN NATURA

Ai lavoratori semifissi ed avventizi l'azienda è tenuta a cedere per ogni giornata di lavoro effettivamente in essa prestato nel periodo

1° aprile-31 luglio: kg. 1 di frumento

1° agosto-30 novembre: kg. 2 di granoturco in granella

1° agosto-30 novembre: kg. 0,06 di fagioli

1° giugno-30 settembre: kg. 1 di patate.

Inoltre ai lavoratori capo famiglia, per ogni familiare a carico, secondo la definizione delle norme per gli assegni familiari e con esclusione di tutti i membri abili al lavoro, sarà corrisposto un supplemento di assegnazioni pari al 40 % di quanto sopra.

Tali prodotti verranno ceduti a prezzo di ammasso per i generi ad esso soggetti, ed alla media dei prezzi di vendita al mercato all'ingrosso praticati nel Comune ove è situata l'Azienda, durante la decade successiva al termine dei periodi lavorativi sopra indicati per tutti gli altri.

L'Azienda è autorizzata ad affettuare scambi compensativi fra i generi in tabella nelle proporzioni indicate nella tabella stessa, qualora sussistano necessità di farlo, indipendenti da ragioni speculative.

Ai lavoratori fissi e salariati l'azienda è tenuta a cedere gli stessi prodotti ai prezzi determinanti come sopra nelle seguenti proporzioni per ciascun componente familiare:

		Aliment. umana	Aliment. suina	Aliment. pollame
Frumenti	kg.	100	—	—
Granturco in granella	kg.	150	50	20
Fagioli	kg.	6	—	—
Patate	kg.	50	10	—

Ai salariati bovai ed ai salariati vaccari compete, inoltre, l'assegnazione gratuita di litri 30 di latte e di kg. 250 di legna secca al mese.

Ai lavoratori fissi e salariati spetta, infine, l'alloggio commisurato a loro, alla moglie ed agli altri familiari a carico, nonchè l'uso del pollaio e porcile e l'uso dell'orto.

L'alloggio dovrà essere proporzionato alla composizione della famiglia ed in condizioni di abitabilità rispondenti alle buone norme igieniche.

Il rustico (pollaio e porcile), dovrà essere sufficiente ad ospitare il pollame ed i suini che la famiglia è autorizzata ad allevare.

L'orto dovrà avere dimensioni tali da corrispondere ad almeno mq. 25 per ciascun componente familiare.

Nei casi in cui l'Azienda manchi la possibilità di assegnare ad un lavoratore salariato o fisso, l'alloggio o gli annessi, essa, dovrà corrispondergli un indennizzo pari al 6 % della paga base dell'interessato per la mancanza dell'alloggio, del 2 % per la mancanza del rustico e relativo allevamento e del 2 % per la mancanza dell'orto.

Qualora per intervenuti accordi, l'azienda fornisca l'alloggio rustico ed orto ad un lavoratore avventizio o semifisso, analoghe percentuali saranno applicate in detrazione alla loro paga base.

Il vitto, se per accordo reciproco viene corrisposto, dovrà essere sano e sufficiente ai bisogni dei lavoratori; il datore di lavoro può trattenere per una giornata di vitto, alloggio e per la pulizia e cura del vestiario un importo non superiore alle 300 lire giornaliere.

Se l'Azienda cede ai propri dipendenti dei generi di sua produzione dovrà conteggiarli ai prezzi all'ingrosso vigenti al momento della consegna.

Art. 34.

ALLEVAMENTO DI BASSA CORTE

Alla famiglia del lavoratore fisso e salariato è consentito, salvo concessioni maggiori da parte del datore di lavoro di tenere nel rustico o nel recinto all'uopo assegnato, sino ad un massimo di due capi adulti e di due capi giovani di volatili o conigli per ogni componente familiare e di un maiale da ingrassare per ogni 4 componenti familiari e per ogni famiglia comprendente meno di 4 unità.

Tale concessione è subordinata alla condizione che gli animali predetti vengano tenuti negli appositi recinti in modo da impedire che arrechino danni ai seminati ed ai prodotti dell'Azienda.

Ai lavoratori fissi e salariati è fatto assoluto divieto di tenere ed allevare pecore e capre.

In caso di infrazione a questa regola, dopo dieci giorni da una intimazione scritta, il datore di lavoro avrà facoltà di sequestrare gli animali vendendoli per conto del lavoratore.

Art. 35.

MANUTENZIONE DEGLI ALLOGGI

All'atto della consegna delle case ed annessi al lavoratore fisso o salariato, questa dovrà risultare imbiancata a nuovo e completa in ogni sua parte, specie per quanto riguarda serramenti, vetri, zanzariere nelle zone malariche, apparecchi di chiusura nei serramenti, impianti igienici, ecc.

Tale stato dell'abitazione sarà fatto constatare da apposito verbale scritto e firmato dalle due parti, tanto sull'esemplare consegnato al lavoratore che su quello trattenuto dal datore di lavoro.

Quest'ultimo ha l'obbligo di fare imbiancare l'abitazione ogni qualvolta lo stato della pittura lo richieda e compiere in essa tutti i normali lavori di manutenzione.

Il lavoratore consegnatario ha, a sua volta, l'obbligo di conservare l'abitazione ed annessi con ogni cura avvertendo tempestivamente la direzione dell'azienda dei guasti provocati da cause indipendenti dalla sua volontà.

I guasti ed i danni provocati da incuria del consegnatario e dalla sua famiglia dovranno venire riparati a spese del consegnatario stesso.

L'illuminazione della casa è a carico del lavoratore che la abita.

Art. 36.

SPIGOLATURE

I lavoratori dipendenti dall'Azienda e i loro familiari avranno la precedenza nella concessione ad effettuare la spigolatura per il frumento per la quale i conduttori dei fondi fisseranno i giorni e le ore in cui dovrà essere effettuata, una volta sgomberato il terreno dei covoni.

Gli addetti alla spigolatura non dovranno recare danno.

Il raccolto della spigolatura resta a totale beneficio degli spigolatori.

Art. 37.

DORMITORI

Nel caso che l'Azienda ritenga opportuno allestire dei dormitori per il pernottamento dei lavoratori nell'Azienda stessa, i locali adibiti a tale scopo dovranno rispondere a requisiti d'igiene e dovrà essere predisposto un servizio di sorveglianza.

Il datore di lavoro provvederà a fornire il fabbisogno di disinfettanti ed insetticidi.

Art. 38.

ATTREZZATURA DEL LAVORATORE

Gli attrezzi verranno consegnati dall'Azienda ed il lavoratore è responsabile della loro buona conservazione e dovrà rispondere delle perdite e dei danni a lui imputabili, il cui ammontare gli verrà trattenuto sulle retribuzioni previa contestazione del danno.

Art. 39.

MEZZI DI TRASPORTO PER CASI D'URGENZA

Nei casi d'urgenza, per chiamata del medico, della levatrice, e per trasporto di ammalati, il datore di lavoro fornirà gratuitamente i mezzi di trasporto di cui dispone sia per il lavoratore che per i suoi familiari.

Art. 40.

DISCIPLINA

Tutti i lavoratori nei rapporti attinenti al servizio dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta nell'azienda o dai rispettivi capi immediati, essi dovranno, pertanto, attenersi agli ordini loro impartiti ed eseguire con diligenza il lavoro assegnato.

Art. 41.

NORME DISCIPLINARI

I rapporti tra i lavoratori, i loro superiori diretti ed il datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproca fiducia e rispetto, e tali da assicurare l'ordine, la disciplina nell'Azienda.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) con la multa fino ad un massimo di ore due di salario nei seguenti casi:

a) senza giustificato motivo, si assenti ed abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla Azienda, al bestiame, alle macchine ed agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza;

2) con la multa pari all'importo di una giornata di lavoro, nei casi di recidiva di maggiore gravità nelle mancanze di cui al par. 1);

3) con il licenziamento immediato, senza preavviso e con indennità:

a) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;

b) recidiva nelle mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste al secondo paragrafo;

4) con licenziamento immediato, senza preavviso, e senza indennità nei seguenti casi:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o un suo rappresentante nell'Azienda;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, al bestiame e agli stabili;

c) risse e condanne penali per reati comuni;

d) in tutti quegli altri casi di tale gravità che non consentano la prosecuzione, anche provvisoria dei rapporti di lavoro.

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni, saranno devolute a Istituti di beneficienza designati dal Fiduciario dei lavoratori.

Per l'attuazione di questi provvedimenti è necessario informare il Fiduciario dei lavoratori.

Art. 42.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Tale tentativo di conciliazione dovrà essere esperito nel termine di quindici giorni dalla pervenuta denunzia.

Scaduto tale termine infruttuosamente le parti sono libere di ricorrere ai competenti organi.

Art. 43.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per la applicazione ed interpretazione del presente contratto collettivo provinciale di lavoro saranno esaminate dalle Associazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 44.

DECORRENZA, DURATA E DISDETTA DEL CONTRATTO

Tutti i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro appartenenti all'Unione Agricoltori Giuliani ed i lavoratori delle Aziende Agricole da essi gestite, sono regolati dalle norme contenute nel presente contratto di lavoro che avrà decorrenza dal giorno 15 giugno 1957 e validità fino all'11 novembre 1959.

Esso si intenderà prorogato di anno in anno se una delle due Organizzazioni contraenti non lo avrà denunziato all'altra almeno due mesi prima della scadenza, nei modi di legge.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino alla stipulazione di quello nuovo.

NORME TRANSITORIE

1) Si riporta la norma transitoria n. 2 del Contratto collettivo di lavoro per i lavoratori agricoli della provincia di Gorizia del 23 settembre 1950:

« Ai semifissi, fissi e salariati, a partire dall'11 maggio 1950, verrà corrisposta una maggiorazione temporanea che riferita al bracciante dai 18 ai 65 anni uomo è fissata nella misura di L. 1,15 orarie a compenso dei miglioramenti attuati dal bracciante avventizio in virtù dell'applicazione dell'accordo nazionale. Si conviene che detto assegno temporaneo verrà assorbito da eventuali miglioramenti concessi in sede nazionale ».

2) Si riportano gli articoli 4 e 5 dell'Accordo 24 giugno 1954:

« 4) Infine con verbale d'accordo stipulato nella mattinata odierna presso l'Ufficio del Lavoro si conviene che a decorrere dal 1° giugno 1954 il salario per avventizio uomo, dai 18 ai 65 anni, viene portato a L. 115,50 orarie comprensivi della forfettizzazione delle festività infrasettimanali di cui alla legge del 31 marzo 1954, n. 90, e si conviene che l'aumento di L. 5,07 venga inteso per L. 3,77 pari al 3,50 % quale forfettizzazione delle 12 feste infrsettimanali e per L. 1,30 quale aumento della paga base ».

« 5) Si conviene di estendere l'aumento di cui sopra proporzionalmente a tutte le categorie della tabella tariffaria attualmente vigente comprendendovi pure i salariati ».

3) Si riporta la dichiarazione a verbale di cui all'articolo 2) dell'accordo 17 giugno 1957:

« Constatata l'intenzione da parte degli operai di risolvere il problema dell'assistenza farmaceutica costituendo se del caso tra di loro una mutua, i datori di lavoro, al fine di facilitare questa aspirazione accedono a largheggiare nell'aumento salariale, di cui appresso, fino alla soluzione del problema su scala nazionale ».

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO 30 SETTEMBRE 1952, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI E SEMIFISSI DELLA PROVINCIA DI UDINE

L'anno 1952, il giorno 30 settembre,

tra

l'Associazione Agricoltori della provincia di Udine, rappresentata dal suo presidente sig. *Alberto Kechler*,

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, rappresentata dal presidente cav. *Mario Lucca*,

e

la Federazione Salariati e Braccianti della provincia di Udine, rappresentata dal sig. *Guido Nadalutti*, segretario della Confederterra,

la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti Agricoli e Maestranze specializzate aderenti alla C.I.S.L., rappresentata dal suo segretario sig. *Mario Zatti* e geom. *Iginio Maieron*, segretario sindacale della C.I.S.L.,

l'Unione Italiana Lavoratori della Terra (U.I.L.), rappresentata dal suo segretario *Alceste Ferrante*, in relazione alla norma n. 18 del Patto Collettivo di Lavoro per i braccianti agricoli avventizi stipulato l'11 maggio 1950 in esecuzione dell'Accordo 23 giugno 1949, si conviene:

Art. 1.

INIZIO E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo disciplina i rapporti di lavoro per i braccianti agricoli avventizi e semifissi occupati nelle aziende agricole della provincia di Udine; entra in vigore a partire dal 1° ottobre 1952 e scade il 10 novembre 1953 e si intenderà rinnovato se sei mesi prima della sua scadenza non verrà disdettato da una delle Organizzazioni contraenti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. In caso di disdetta resterà in vigore fino alla sua rinnovazione.

Art. 2.

DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI E SEMIFISSI

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli d'ambo i sessi, assunti a giornata, senza vincolo di durata, retribuiti con paga oraria a fine settimana.

Per braccianti semifissi si intendono quei lavoratori d'ambo i sessi ai quali vengono garantite dai conduttori 240 giornate di lavoro da compiersi entro l'anno, secondo i bisogni dell'azienda, retribuiti con paga oraria da corrispondersi settimanalmente o quindicinalmente, secondo le consuetudini locali, i quali si impegnano di dare la loro opera ogni qualvolta ne siano richiesti.

Art. 3.

ASSUNZIONE DELLA MANO D'OPERA

L'assunzione dei braccianti avventizi e semifissi è disciplinata dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Le donne non possono per nessun motivo venir adibite ai seguenti lavori:

a) lavori di vangatura in genere in terreno vergine, lavori richiedenti la rottura di terreni con mazze, escavo di fossi e scoline per le sistemazioni agrarie e fondiarie;

b) irrorazione delle piante in genere con pompe a zaino e azionamento dei pomponi;

c) facchinaggi in genere per prodotti e merci inerenti colture varie;

d) guida dei trattori e tenuta dell'aratro;

e) spargimento del perfosfato e della calciocianamide;

f) infilatura degli aghi nei pressapaglia.

Nei casi eccezionali in cui le donne vengano adibite ai lavori di cui sopra, verranno retribuite con la tariffa globale prevista per gli uomini oltre i 18 anni.

Art. 5.

CONTRATTO INDIVIDUALE

All'atto dell'assunzione tra i datori di lavoro ed i lavoratori semifissi, dovrà essere firmato un contratto individuale a valere e tutti gli effetti di legge, conforme al modello allegato e contenente la data di assunzione.

I contratti individuali dei semifissi hanno la durata di un anno dalla data di assunzione e la loro rinnovazione eventuale dovrà risultare da apposita annotazione sul libretto individuale.

Art. 6.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Il lavoratore oltre al libretto di lavoro di cui alla legge 30 gennaio 1935, n. 112, deve essere in possesso del libretto sindacale di lavoro ove sarà annotata la qualifica del lavoratore e dovranno venire annotate tutte le registrazioni inerenti al rapporto.

Il modello del libretto sarà concordato dalle Organizzazioni interessate.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro per i vari mesi è il seguente:

dicembre, gennaio e febbraio: ore 7; marzo, aprile, agosto, settembre, ottobre e novembre: ore 8; maggio, giugno e luglio: ore 9.

L'inizio e la fine del lavoro, nonchè il periodo intermedio di riposo saranno stabiliti secondo le consuetudini locali e secondo le esigenze tecniche della azienda.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Si intende:

a) lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario normale;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo il tramonto all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi contemplati dal presente contratto.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere, salvo il caso di inderogabili necessità in cui la mancata esecuzione pregiudichi i raccolti.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo il caso di regolari turni periodici di lavoro notturno che non danno luogo a maggiorazioni.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base più contingenza) sono le seguenti:

Lavoro straordinario	25 %
Lavoro notturno	40 %
Lavoro festivo	50 %

Non si fa luogo a cumulo di maggiorazioni, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati festivi: tutte le domeniche ed i seguenti:

1) Il primo dell'anno (1° gennaio);
2) Il giorno dell'Epifania (6 gennaio);
3) Il giorno di S. Giuseppe (19 marzo);
4) Il giorno della Liberazione (25 aprile);
5) Il lunedì dopo Pasqua;
6) Il giorno dell'Ascensione;
7) Il giorno del Corpus Domini;
8) La festa del Lavoro (1° maggio);
9) L'anniversario della fondazione della Repubblica (2 giugno);
10) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
11) Il giorno dell'Assunzione della B. V. Maria (15 agosto);
12) Ognissanti (1° novembre);
13) Il giorno dell'Unità nazionale (4 novembre);
14) Il giorno dell'Immacolata Concezione (8 dicembre);
15) Natale (25 dicembre);
16) S. Stefano (26 dicembre);
17) La festa del Patrono del luogo.

Art. 10.

CLASSIFICAZIONE DELLA CATEGORIA PER ETÀ E SESSO

La classificazione ai fini della retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata dal modo seguente:

UOMINI:

dai 18 ai 65 anni compiuti	100 %
» 17 » 18 » »	80 %
» 16 » 17 » »	75 %
» 15 » 16 » »	60 %
» 14 » 15 » »	50 %

della unità piena uomo.

DONNE:

dai 17 ai 55 anni compiuti	70 %
» 16 » 17 » »	62 %
» 15 » 16 » »	55 %
» 14 » 15 » »	50 %

della unità piena uomo.

Art. 11.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore avventizio e semifisso sono:

a) paga base;

b) indennità di contingenza.

Ai lavoratori compete, inoltre una indennità disgiunta dalla retribuzione in luogo delle festività nazionali, gratifica natalizia, ferie, ecc.

Tale indennità, sarà corrisposta mediante una maggiorazione del 6 % sull'insieme della paga base e contingenza.

Restano ferme le condizioni di miglior favore riconosciute ai lavoratori in accordi e patti collettivi aziendali.

Art. 12.

TARIFFE SALARIALI

In vigore dal 1° ottobre 1952 — Vedi foglio allegato.

Art. 13.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA E REVISIONE PERIODICA

Agli effetti delle variazioni delle indennità di contingenza si applicheranno le norme di cui l'accordo interconfederale del 10 settembre 1952.

Art. 14.

LAVORI SPECIALI

Si considerano lavori speciali e come tali compensati con la maggiorazione del 20 % sull'insieme della paga base e contingenza:

— il carico e lo scarico di foraggio in silos, biche o mede;

— la mietitrebbiatura delle sementi foraggere, espurgo canali e altri lavori in presenza di acqua, l'irrigazione, la potatura e l'innesto delle piante da frutto.

La mietitrebbiatura dei cereali e la trebbiatura delle piante oleaginose sarà compensata con l'aumento del 30 % sull'insieme della paga base e contingenza e con un litro di vino al giorno, senza pagamento, ad ogni unità lavorativa piena ed in proporzione per le altre categorie.

Per il taglio in acqua delle erbe palustri, la maggiorazione di paga sarà concordata di volta in volta fra le parti.

Per gli addetti ai trattori, meccanici qualificati, conduttori di trattore per lavori in campagna e per il personale addetto all'aratro spettano, sull'insieme della paga base e contingenza, le maggiorazioni seguenti:

meccanici qualificati	40 %
conduttori	20 %
personale manuale	6 %

Art. 15.

COTTIMI

Quando il lavoro sia retribuito a cottimo le tariffe relative dovranno essere determinate in modo che al lavoratore di normale capacità lavorativa, sia consentito di conseguire un guadagno non inferiore al 15 % oltre l'insieme della paga e contingenza.

Il contratto relativo con le condizioni e modalità di esecuzione deve intervenire direttamene tra il conduttore o suo rappresentante ed il lavoratore o lavoratori interessati.

Quando la liquidazione sia fatta a quindicina, saranno corrisposti adeguati acconti settimanali.

Art. 16.

TRASFERTE

I lavoratori comandati fuori azienda in accompagnamento di bestiame, per carreggi o altri servizi ordinati dal datore di lavoro, hanno diritto, oltre al rimborso delle spese di vitto e di alloggio per sè e per gli animali e delle spese vive incontrate per l'azienda ad una indennità di trasferta di L. 100 per mezza giornata e di L. 200 per giornata intera.

Art. 17.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso dell'azienda non risolve il contratto di lavoro e il personale conserva tutti i suoi diritti per quanto concerne crediti di lavoro nei confronti del nuovo titolare, qualora non sia stato liquidato dal datore di lavoro cessante.

Art. 18.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine. Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili e in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni da lui imputabili.

Art. 19.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 20.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 21.

SANZIONI DISCIPLINARI

Il presente contratto di lavoro, verrà eseguito in buona fede e con puntualità e correttezza; tanto dagli agricoltori che dai lavoratori. I rapporti tra i lavoratori ed i datori di lavoro, o chi per essi, devono essere improntati a reciproca fiducia e rispetto e tali, da assicurare l'ordine e la disciplina nell'azienda.

A questo scopo, salvo ogni diritto sancito dalle leggi, ogni infrazione disciplinare potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) multa fino ad un massimo di due ore di paga per il lavoratore che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza, per ritardi, interruzioni o abbandono del lavoro, senza giustificato motivo, per lievi danni dovuti a negligenza o a colpa, ai beni dell'azienda;

2) multa pari ad una giornata di lavoro e sospensione del lavoro per eguale periodo nei casi di recidiva o di maggiore gravità nelle mancanze di cui al comma precedente. Gli importi delle multe trattenute, che non rappresentino risarcimento danni, saranno devoluti a beneficio della Cassa mutua malattia per lavoratori agricoli;

3) licenziamento in tronco, senza preavviso, per risse sul lavoro o condanna definitiva per reati comuni, per recidiva delle mancanze indicate nel n. 2 per danneggiamento doloso ai beni dell'azienda, per assenza ingiustificata per oltre tre giorni dal lavoro, per altre mancanze gravi (offese, minacce o violenze) contro il datore di lavoro o chi per esso, tali da non consentire nemmeno in via provvisoria, il proseguimento del normale rapporto di lavoro esistente.

Art. 22.

NOTIFICA DELLE SANZIONI E RICORSI

La notifica delle sanzioni disciplinari, al lavoratore ed alle Organizzazioni sindacali, verrà fatta entro due giorni dell'avvenuta infrazione a mezzo lettera raccomandata.

Contro le sanzioni disciplinari intimate, che diventano provvisoriamente esecutive, il lavoratore colpito ha diritto di ricorso alla propria Organizzazione entro 15 giorni dalla registrazione sul libretto sindacale di lavoro o dalla notifica. Passato tale termine senza che il ricorso sia stato prodotto, le sanzioni diventano definitive.

Art. 23.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Tutti i reclami di puro carattere individuale seguiranno le normali consuetudini disciplinari e verranno esaminati direttamente tra il datore di lavoro o il suo rappresentante e il lavoratore o i lavoratori interessati

Le controversie individuali che non venissero conciliate nell'ambito dell'azienda, saranno denunciate alle rispettive Organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Art. 24.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie di carattere collettivo, relative alla applicazione e interpretazione delle norme previste dal presente Contratto collettivo di lavoro, saranno esaminate dalle Organizzazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 25.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme sopra concordate non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori, contenute in contratti collettivi aziendali. In caso che le Organizzazioni Nazionali accordino migliori condizioni per i lavoratori, queste saranno trasferite ed applicate nel contratto provinciale.

Art. 26.

Il presente contratto collettivo annulla e sostiuisce tutti i precedenti contratti provinciali.

Tariffe salariali in vigore dal 1° ottobre 1952

BRACCIANTI AVVENTIZI	Paga base	Contingenza	Indennità 6%	TOTALE
UOMINI				
Categoria 1ª	34 —	66 —	6 —	106 —
» 2ª	27,20	52,80	4,80	84,80
» 3ª	25,50	49,50	4,50	79,50
» 4ª	20,40	39,60	3,60	63,60
» 5ª	17 —	33 —	3 —	53 —
DONNE				
Categoria 1ª	23,80	46,20	4,20	74,20
» 2ª	21,08	40,92	3,72	65,72
» 3ª	18,70	36,30	3,30	58,30
» 4ª	17 —	33 —	3 —	53 —

SEMIFISSI	Paga base	Contingenza	Indennità 6%	TOTALE
UOMINI				
Categoria 1ª	29,86	60,14	5,40	95,40
» 2ª	23,88	48,12	4,32	76,32
» 3ª	22,39	45,11	4,05	71,55
» 4ª	17,91	36,07	3,24	57,24
» 5ª	14,93	30,07	2,70	47,70
DONNE				
Categoria 1ª	20,90	42,10	3,78	66,78
» 2ª	18,51	37,29	3,38	59,18
» 3ª	16,42	33,08	2,97	52,47
» 4ª	14,90	30,07	2,70	47,70

Visti il contratto, la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
27 giugno 1961, n. 896.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Frosinone e Latina.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione:

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741:

Visto l'accordo nazionale di scala mobile 24 settembre 1952, per i salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura;

Visti, per la provincia di Frosinone:

— il contratto collettivo 1 ottobre 1956, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Salariati Braccianti e Maestranze Agricole — C.I.S.L. —, la Camera Confederale del Lavoro — C.G.I.L. —;

— l'accordo collettivo di scala mobile 1 ottobre 1956 per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra le stesse parti di cui al predetto contratto 1 ottobre 1956;

— il contratto collettivo 1 ottobre 1959, per i salariati fissi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Salariati Braccianti e Maestranze Agricole — C.I.S.L. —, la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli - C.G.I.L. -;

— l'accordo collettivo di scala mobile 1 ottobre 1959, per i salariati fissi, stipulato tra le stesse parti di cui al predetto contratto 1 ottobre 1959;

Visti, per la provincia di Latina:

— l'accordo collettivo 15 marzo 1949, per le aziende pastorizie, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricoltori e la Confederterra Provinciale, l'Unione Provinciale Liberi Sindacati, il Sindacato Provinciale Pastori: al quale ha aderito, in data 8 febbraio 1960, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

— il patto collettivo 24 aprile 1957, per i braccianti agricoli, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e l'Unione Sindacale Provinciale — C.I.S.L. —; tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale — C.G.I.L. —; tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e l'Unione Italiana del Lavoro;

— il contratto collettivo 15 settembre 1959, per i salariati fissi, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e l'Unione Sindacati Provinciali — C.I.S.L. —, la Camera Confederale del Lavoro — C.G.I.L. —, l'Unione Italiana Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 1 della provincia di Frosinone, in data 10 febbraio 1960, e n. 3 della provincia di Latina, in data 10 marzo 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Frosinone, il contratto collettivo 1 ottobre 1956 e l'accordo collettivo di scala mobile 1 ottobre 1956 per i braccianti agricoli avventizi, il contratto collettivo 1 ottobre 1959 e l'accordo collettivo di scala mobile 1 ottobre 1959 per i salariati fissi;

— per la provincia di Latina, l'accordo collettivo 15 marzo 1949 per le aziende pastorizie, il patto collettivo 24 aprile 1957 per i braccianti agricoli, il contratto collettivo 15 settembre 1959 per i salariati fissi;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti ed accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nei contratti ed accordi di cui al primo comma, dipendenti dalle imprese agricole delle provincie di Frosinone e Latina.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 27 giugno 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 agosto 1961
Atti del Governo, registro n. 138, *foglio n.* 58. — DI PRETORO

CONTRATTO COLLETTIVO 1° OTTOBRE 1956, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI FROSINONE

Addì 1° ottobre 1956, nella sede della Associazione Provinciale degli Agricoltori, in Frosinone, via G. Marconi n. 25

tra

l'Associazione Provinciale degli Agricoltori di Frosinone, rappresentata dal suo Delegato Confederale dott. *Giuseppe Morosi*, assistito dal direttore della stessa Associazione sig. *Silvano De Paolis* e dal sig. *Gerardo Arnone;*

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti di Frosinone, rappresentata dal suo Presidente avv. *Ottone Imperi*, assistito dal direttore della stessa Federazione sig. *Ugo Dezzani* e dal perito agrario *Giorgio Busi*

e

la Federazione Provinciale Salariati Braccianti e Maestranze Agricole di Frosinone, rappresentata dal suo reggente sig. *Francesco Altini*, assistito dal Segretario Generale della Unione Sindacale Provinciale della C.I.S.L. di Frosinone sig. *Nicola Sferrazza;*

la Camera Confederale del Lavoro di Frosinone, rappresentata dai suoi Segretari on. *Angelo Compagnoni, Giuseppe Malandrucco* e *Primo Boarelli,*

viene stipulato il presente Contratto Collettivo di Lavoro per i braccianti Agricoli Avventizi da valere in tutto il territorio della Provincia di Frosinone.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo di lavoro ha vigore a tutti gli effetti dal 1° ottobre 1956 e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora una delle due parti contraenti non lo disdica, con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza.

Per la produttività di effetti dopo la disdetta si fa riferimento all'art. 2074 C. C.

Art. 2.

DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per l'esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

Fatta eccezione dell'orario di lavoro per i lavori della mietitura e trebbiatura, resta stabilito il seguente orario di lavoro per i braccianti agricoli avventizi:

mese di dicembre- gennaio - febbraio, ore 7;

mese di marzo - aprile - agosto - settembre - ottobre novembre, ore 8;

mese di maggio - giugno - luglio, ore 9.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno quello eseguito dopo un'ora dall'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi, riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'art. 7.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario . . . . 25 %
lavoro festivo . . . . 30 %
lavoro notturno . . . . 35 %
lavoro straordinario festivo . . . . . 50 %
lavoro notturno festivo . . . . 60 %
lavoro straordinario notturno festivo . . 70 %

Non si farà luogo a maggiorazioni per lavoro notturno, quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte - per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

Il Primo dell'anno;
il giorno dell'Epifania;
Il giorno della Festa di S. Giuseppe;
Il 25 aprile - Anniversario della Liberazione;
Il giorno di lunedì dopo Pasqua;
Il giorno dell'Ascensione;
Il giorno del Corpus Domini;
Il 1° Maggio - Festa del Lavoro;
Il 2 giugno - Anniversario della Festa della Repubblica;
Il 29 giugno - SS. Pietro e Paolo;
Il 15 agosto - Giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;
Il 1° novembre - Ognissanti;
Il 4 novembre - giorno dell'Unità Nazionale;
L'8 dicembre - giorno dell'Immacolata Concezione;
Il 25 dicembre - giorno di Natale;
Il 26 dicembre - Santo Stefano;
La festa del Patrono del luogo.

Art. 8.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve coincidere con la domenica; esso deve essere normalmente rispettato, salvo le disposizioni e le deroghe consentite dalla legge.

Art. 9.

CLASSIFICAZIONE DEL BRACCIANTE AGRICOLO AVVENTIZIO

Specializzati: Si intendono tutti i braccianti muniti di regolare patentino od attestato rilasciato dai vari Enti competenti o Scuole o corsi di qualificazione e coloro che per particolari attitudini svolgono le mansioni di: potatori, innestatori, slupatori, cantinieri, vivaista, curatore di tabacco.

Qualificati: Si intendono i: trattoristi, pressatori addetti alle macchine, addetti alle irrorazioni e solforazioni, tagliatori, abbattitori o addetti alla messa a dimora di piante, ortolani, falciatori a mano, mietitori a mano od a macchina e tutti coloro che svolgono particolari mansioni non illustrate nel comma precedente.

Generici: Si intendono tutti i braccianti assunti per lavori vari ed abituali non compresi nelle categorie precedenti.

Art. 10.

TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione per i braccianti avventizi è così stabilita:

Specializzati, lire 1.005 giornaliere;
Qualificati, lire 905 giornaliere;
Generici, lire 805 giornaliere.

La retribuzione così fissata si intende per otto ore lavorative ed è comprensiva della paga base e della indennità di contingenza maturata, a seguito degli scatti di scala mobile, a tutto il 30 novembre 1956.

La paga oraria si ottiene dividendo per otto la retribuzione giornaliera.

Art. 11.

TERZO ELEMENTO

In luogo della gratifica natalizia, ferie, indennità di licenziamento, festività nazionali ed infra-settimanali, al lavoratore compete una maggiorazione dell'11% calcolata sulla retribuzione di cui all'art. 10.

Art. 12.

RETRIBUZIONE DONNE E RAGAZZI

La retribuzione delle donne e ragazzi è determinata nel modo seguente:

Uomini:

Dai 18 ai 65 anni compiuti 100% della paga fissata all'articolo 10;
Dai 17 ai 18 anni compiuti 80% della unità piena uomo;
Dai 16 ai 17 anni compiuti 75% della unità piena uomo;
Dai 15 ai 16 anni compiuti 60% della unità piena uomo;
Dai 14 ai 15 anni compiuti 50% della unità piena uomo.

Donne:

Dai 17 ai 55 anni compiuti 70% della unità piena uomo;
Dai 16 ai 17 anni compiuti 62% della unità piena uomo;
Dai 15 ai 16 anni compiuti 55% della unità piena uomo;
Dai 14 ai 15 anni compiuti 50% della unità piena uomo.

Art. 13.

SOMMINISTRAZIONI

Nel caso di somministrazioni di vitto, i datori di lavoro sono autorizzati ad effettuare una trattenuta pari a L. 95 (novantacinque) per ogni pasto somministrato,

la cui consistenza dovrà essere la seguente: una minestra calda, un secondo composto di carne insaccata o fresca, o formaggio o baccalà o altro e pane.

Rimane ferma, là dove esista, la consuetudine della somministrazione giornaliera di vino in sopra più della mercede.

Art. 14.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungono l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Tale tentativo di componimento deve aver luogo entro 7 giorni dalla data di denuncia alla controparte della vertenza.

Art. 15.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto collettivo di lavoro saranno esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 16.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine. Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 17.

PREVIDENZA - ASSISTENZA - ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni famigliari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 18.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e le donne che allattano si applicano le disposizioni di legge.

Art. 19.

NORME DISCIPLINARI

I rapporti tra i lavoratori, i loro superiori diretti e il datore di lavoro o chi per esso, devono essere ispirati a reciproca fiducia e rispetto, e tali da assicurare l'ordine e la disciplina nell'azienda.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

a) con la multa fino ad un massimo di un'ora di salario nel caso in cui il bracciante arrechi, per negligenza, lievi danni alla azienda;

b) con la multa pari all'importo orario di ritardo non giustificato di prestazione al lavoro nell'orario di inizio stabilito dal datore di lavoro, sempre che questo ultimo ammetta il lavoratore alla prestazione di opera.

In tal caso il lavoratore dovrà ugualmente compiere l'intero orario di lavoro della giornata. Gli importi delle multe, che non sappresentino risarcimento di danno, saranno versati ogni anno alla Prefettura per il « Fondo Soccorso Invernale ».

I braccianti possono essere immediatamente allontanati dal lavoro nei seguenti casi:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o ad un suo rappresentante dell'azienda;

b) danneggiamenti dolosi alle coltivazioni;

c) provocazioni, risse;

d) altri casi di particolare gravità che si rendono incompatibili con la prosecuzione del lavoro.

Sorgendo controversia a seguito della applicazione delle sanzioni disciplinari, si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 14.

Art. 20.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Tutte le condizioni di miglior favore per i lavoratori rimarranno in vigore.

Art. 21.

Per quanto non contemplato nel presente contratto, valgono le norme del Patto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Braccianti Agricoli Avventizi e le disposizioni di legge in materia.

Dichiarazione a verbale.

Su richiesta delle Organizzazioni dei Lavoratori, i rappresentanti dei datori di lavoro si impegnano di raccomandare ai propri associati di rilasciare ai lavoratori, al termine delle prestazioni, una dichiarazione attestante il numero delle giornate di effettivo lavoro prestato.

Sempre che tale dichiarazione venga richiesta dal prestatore d'opera.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO DI SCALA MOBILE 1° OTTOBRE 1956, PER I SALARI DEI BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI FROSINONE

Addì 1° ottobre 1956, nella sede dell'Associazione Provinciale degli Agricoltori, in Frosinone - Via G. Marconi, 25

tra

l'Associazione Provinciale degli Agricoltori di Frosinone, rappresentata dal suo Delegato Confederale dott. *Giuseppe Morosi,* assistito dal Direttore della stessa Associazione sig. *Silvano De Paolis* e dal sig. *Gerardo Arnone;*

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti di Frosinone, rappresentata dal suo Presidente avv. *Ottone Imperi,* assistito dal Direttore della stessa Federazione sig. *Ugo Dezzani* e dal perito agrario *Giorgio Busi*

e

la Federazione Provinciale Salariati Braccianti e Maestranze Agricole di Frosinone, rappresentata dal suo Reggente sig. *Francesco Altini,* assistito dal Segretario Generale della Unione Sindacale Provinciale della C.I.S.L. di Frosinone, sig. *Nicola Sferrazza;*

la Camera Confederale del Lavoro di Frosinone, rappresentata dai suoi Segretari on. *Angelo Compagnoni, Giuseppe Malandrucco* e *Primo Boarelli;*

viene stipulato il presente Accordo Provinciale di scala mobile per i salari agricoli.

Riconosciuta la necessità di dare ai salari una mobilità in funzione del variare del costo della vita, le Organizzazioni contraenti si impegnano con il presente atto ad applicare in provincia di Frosinone «lo Accordo Nazionale di Scala Mobile per i salari agricoli » stipulato in Roma dalle rispettive Organizzazioni Nazionali il 24 settembre 1952.

Tale applicazione decorrerà dal 1° dicembre 1956, in quanto i punti di contingenza maturati a tutto il 30 novembre 1956, sono già stati assorbiti e conglobati nella retribuzione fissata dall'articolo 10 del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per i braccianti avventizi agricoli.

Il valore del punto di L. 9,05 è stato determinato calcolando la media di retribuzione di cui all'Art. 10 del citato Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro.

La variazioni bimestrali che di volta in volta saranno comunicate dalla competente Commissione Nazionale Interconfederale Paritetica della Scala Mobile in Agricoltura, saranno trasferite ed applicate alle retribuzioni di cui all'Art. 10 del Contratto Collettivo Provinciale per i braccianti agricoli avventizi.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
Sullo

CONTRATTO COLLETTIVO 1° OTTOBRE 1959, PER I SALARIATI FISSI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI FROSINONE

Addì il 1° ottobre 1959 in Frosinone presso la sede della Unione Provinciale degli Agricoltori di Frosinone

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI di Frosinone, rappresentata dal suo Presidente *Lancia* comm. *Federico*, assistito dal Direttore della stessa Unione sig. *De Paolis Silvano;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI di Frosinone, rappresentata dal suo Presidente sig. *Fiorella Pietro*, assistito dal Direttore della stessa Federazione sig. *Gaibisso Gerardo*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE SALARIATI BRACCIANTI E MAESTRANZE AGRICOLE (F.I.S.B.A.) di Frosinone, rappresentata dal suo Segretario Reggente sig. *Gabriele Elio*, assistito dalla Unione Sindacale Provinciale della C.I.S.L. di Frosinone rappresentata dal suo Segretario Generale sig. *Sferrazza Nicola* e dal suo Segretario Sindacale sig. *Altini Francesco;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE BRACCIANTI E SALARIATI AGRICOLI (FEDERBRACCIANTI) di Frosinone, rappresentata dal suo Segretario sig. *Viola Giuseppe*, assistito dalla Camera Confederale del Lavoro (C.G.I.L.) di Frosinone e Provincia, rappresentata dal suo Segretario Responsabile sig. *Malandrucco Giuseppe*,

Viene stipulato il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per i salariati fissi dell'Agricoltura da valere in tutto il territorio della Provincia di Frosinone.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto entra in vigore il 1° dicembre 1959. Esso avrà la durata di un anno e si intenderà tacitamente rinnovato per ugual periodo di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti tre mesi prima della sua scadenza.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata normalmente non inferiore ad un anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo dell'abitazione e degli annessi, e la cui retribuzione, riferita di regola ad un anno, viene corrisposta mensilmente.

I salariati fissi si distinguono nelle seguenti categorie:

Fatutto: è il salariato che non ha attribuzioni specifiche ma che esegue tutti i lavori e servizi agricoli che gli vengono ordinati.

Bifolco o Cavallante: (se assunto come salariato fisso) il bifolco ha in consegna due bovini da lavoro e relativi ordegni e macchine che deve curare e governare e con i quali eseguisce tutti i lavori richiesti dal conduttore dell'azienda o da chi per esso. Quando non occorra lavorare col bestiame, sarà adibito ad altri lavori facendo l'orario come il personale occupato in quel lavoro, dedotto il tempo occorrente al governo del bestiame in consegna. I buoi di ricambio che possono essere nell'azienda nella proporzione massima di una coppia ogni quattro dovranno essere governati nella totalità dai bifolchi stessi.

Il cavallante ha in consegna una pariglia di cavalli ed ha gli stessi doveri ed obblighi del bifolco.

Vaccaro: è il salariato addetto al bestiame da latte. Avrà la cura di non più di dodici vacche da latte (a frutto) oltre al 20% di allevo sino allo svezzamento completo. Avrà l'obbligo della falciatura, carico e trasporto dei foraggi e mangimi, oltre quello del trasporto e sistemazione del letargo alla concimaia.

Al vaccaro che avrà cura di più di 12 vacche sino al massimo di 16 sarà corrisposto un compenso di L. 600 (seicento) mensili per ogni vacca in più delle 12.

I datore di lavoro potrà affidare ai vaccari anche vacche asciutte, giovenche e manze. Agli effetti della dotazione normale si stabilisce che una vacca in lattazione possa essere sostituita con due dei suddetti capi. Oltre alle cure precedenti i vaccari dovranno provvedere a turno all'assistenza dei parti, cure sanitarie e sorveglianze diurne e notturne in stalle e pascoli, nonchè alla scrupolosa osservanza di tutte le prescrizioni del regolamento di igiene.

I camiciotti ed i berretti quando siano prescritti dalle autorità competenti, saranno forniti dal datore di lavoro. Il vaccaro provvederà in proprio alla pulizia e riparazione dei medesimi.

Se il vaccaro è addetto alla sola mungitura e relativi oneri di vacche brade, il numero di vacche per ogni salariato sarà di 22.

Capoccia delle vaccherie: il capoccia delle vaccherie oltre agli oneri del vaccaro di cui al punto precedente avrà la sorveglianza e la disciplina del gruppo dei vaccari sottoposti, nonchè degli attrezzi e del bestiame e dovrà anche curare l'osservanza di tutte le altre norme per il funzionamento razionale della vaccheria a lui affidata.

Buttero o cavallaro: E' addetto al bestiame brado e semibrado dell'azienda. Provvede a tutte le cure che il bestiame richiede sia per la sorveglianza, spostamenti, raduni, domature, marcature e cure sanitarie in genere. Aiuta alla ferratura quando è necessaria; avrà inoltre la cura ed il governo della cavalcatura e relativa bardatura.

Guardiano: E' colui che ha la sorveglianza e la tutela delle cose, frutti, bestiame dell'azienda, contro la manomissione da parte di terzi. Avrà la custodia ed il governo della cavalcatura qualora gli venga affidata e coadiuverà i vari dipendenti dell'azienda, quando necessario; nei lavori occasionali e momentanei provvedendo per un normale e tranquillo andamento di ogni attività dell'azienda stessa.

Capo d'opera o fattoretto: è a capo di un gruppo di operai, ne predispone, sorveglia e dirige i lavori, secondo le direttive e gli ordini ricevuti. Quando non ha da sorvegliare operai, potrà essere adibito ad altri lavori.

Guardia casale: ha la responsabilità della pulizia, dell'ordine e guardiania del casale e dintorni. Provvede all'approvigionamento dell'acqua potabile e della legna per il casale, eseguendo anche altri lavori occasionali. Qualora gli venissero affidati in sorveglianza magazzini, gli verrà dato un aumento di salario, da convenirsi caso per caso tra le parti.

Carrettieri: (se assunti come salariati fissi) il carrettiere avrà la consegna di tre equini da lavoro con bardatura ed ordegni che deve curare e governare e con i quali eseguire tutti i lavori richiesti dal conduttore del fondo o chi per esso, adoperando i diversi veicoli dell'azienda.

Qualora non occorra lavorare con gli equini, sarà adibito ad altri servizi agricoli, facendo l'orario come il personale occupato in quel lavoro, dedotto il tempo occorrente al governo del bestiame in consegna.

Stallino: ha la cura e la responsabilità della pulizia, del buon uso e della conservazione delle bardature, finimenti e veicoli usati dal conduttore del fondo e dal personale direttivo della azienda.

Trattorista qualificato patentato o non patentato: (se assunto come salariato fisso). Normalmente è adibito alla conduzione delle motoaratrici e delle macchine in genere, avendo pure la responsabilità della pulizia, delle piccole riparazioni e della buona conservazione delle medesime. E' inoltre addetto alle macchine e attrezzi esistenti presso l'azienda, alle riparazioni che richiedono, alla conduzione di locomobili e autoveicoli in servizio della e per l'azienda; alla esecuzione dei diversi lavori di cui può essere incaricato.

Meccanico qualificato: è addetto alle macchine, veicoli, agli attrezzi esistenti presso l'azienda. Deve provvedere alle riparazioni che si richiedono ed alla conduzione delle locomobili. Può essere incaricato della conduzione dei trasporti e degli automezzi.

Artigiano aziendale: (Facocchio, Ferracocchio, Falegname, Fabbro, Muratore) è l'artigiano che, essendo assunto con contratto, presta la sua opera nella stessa azienda e per tutti i lavori della sua arte che nella stessa azienda possono occorrere.

Vignarolo: è il salariato che, alle dipendenze del conduttore del fondo o per esso ha affidata la coltivazione e la sorveglianza di un appezzamento di vigna ed esegue e fa eseguire nel corso dell'annata, tutte le operazioni colturali necessarie alla vigna stessa, nel tempo e nei modi che gli saranno prescritti.

Ortolano: è il salariato che, alle dipendenze del conduttore del fondo o chi per esso, ha affidata la coltivazione e la sorveglianza di un appezzamento di orto ed esegue e fa eseguire, nel corso dell'annata, tutte le operazioni colturali necessarie all'orto, nel tempo e nei modi che gli saranno prescritti.

Pastore: è colui che sorveglia le pecore e svolge tutte le operazioni di mungitura e caseificazione.

Casiere o casaro: è colui che eseguisce la premitura del formaggio e ne ha la sorveglianza e cura.

Biscino o ragazzo: è colui che dà aiuto nei servizi più leggeri della pastorizia.

Vergaro: dirige la masseria che ha in consegna.

Apprendisti: gli apprendisti assunti come salariati fissi per le singole categorie non potranno avere età inferiore ai 14 anni e la loro retribuzione non potrà essere inferiore del 50% di quella delle corrispondenti categorie. Il contratto di apprendista per salariati di età superiore ai 18 anni dovrà risultare da speciale patto, la cui validità sarà subordinata al visto delle organizzazioni sindacali contraenti stesse, sempre che ciò non sia in contrasto con le disposizioni di legge. La durata dell'apprendistato non può essere superiore ai mesi 18.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

All'atto dell'assunzione e della cessazione del rapporto di lavoro il salariato, assunto con dimora nella azienda per sè e per la famiglia, avrà diritto al trasporto gratuito delle persone e delle cose da e per il luogo di provenienza secondo le consuetudini locali e le norme di legge in materia.

Art. 4.

DONNE E RAGAZZI

Per l'assunzione delle donne e ragazzi si fa riferimento alle leggi in materia.

Art. 5

CONTRATTO INDIVIDUALE E LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

a) *Contratto individuale*: tra il datore di lavoro e il salariato fisso all'atto dell'assunzione dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto individuale di lavoro, da valere a tutti gli effetti di legge. In tale contratto dovranno essere precisate, la qualifica e le mansioni attribuite al salariato, la data di inizio e la scadenza del rapporto, il salario spettante in base a quanto stabilito dal presente contratto collettivo provinciale.

La durata iniziale del contratto individuale è di anni 2, come è stabilito dagli articoli 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533.

Qualora il lavoratore venga assunto in periodo intermedio, la scadenza del contratto è fissata sempre alla fine dell'annata agraria successiva a quella della assunzione. Fatto salvo quanto disposto dalla legge per le famiglie diretto-coltivatrici e mezzadrili aventi alle dipendenze un solo salariato fisso convivente.

b) *Periodo di prova*: il salariato di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova, non superiore a giorni 15, ad eccezione del « vaccaro » per il quale il periodo di prova è fissato in giorni 30, durante i quali è reciproco il diritto della risoluzione del contratto con il solo pagamento della retribuzione dovuta per il tempo di effettivo lavoro prestato. Superato tale periodo il lavoratore si intende assunto per il periodo e le mansioni previste.

c) *Disdetta individuale*: alla scadenza, il contratto individuale si intende tacitamente rinnovato per la durata di una annata agraria qualora non sia intervenuta disdetta da una delle parti almeno 4 mesi prima della scadenza stessa, ossia entro il 31 maggio mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

Il salariato che ha ricevuta la disdetta nei termini suddetti, entro e non oltre il 30 settembre, dovrà lasciare libera di sè, dei suoi e delle cose (animali compresi) la casa e gli annessi, sotto pena di danni e spese, a disposizione completa del datore di lavoro.

Il salariato che ha avuto disdetta avrà diritto di assentarsi per non più di 7 giorni complessivamente per cercare nuovo locamento attraverso il competente ufficio.

d) *Libretto di lavoro*: tra il datore ed il salariato fisso dovrà essere firmato e scambiato il libretto di lavoro, secondo il modello allegato al presente contratto, sul quale il datore di lavoro dovrà fare tutte le registrazioni inerenti il rapporto di lavoro (paga, lavoro straordinario, ore perdute, ecc.). Il libretto di lavoro sostituisce il contratto individuale e sostituisce anche i prospetti paga resi obbligatori dalla legge 5 gennaio 1953, n. 4, per le aziende che impiegano nelle annate agrarie oltre 3.000 giornate lavorative salariali perchè sia effettivamente scambiato in doppia copia tra le parti.

Art. 6.

CAMBIO DI MANSIONI

Se durante il corso dell'annata agraria per le esigenze aziendali o per altre cause non imputabili al lavoratore venissero affidate a questi mansioni di categoria inferiore, lo stesso conserverà i diritti derivanti alla qualifica per la quale è stato assunto.

Nel caso invece che gli venissero affidate mansioni di qualifica superiore avrà diritto al trattamento economico proprio della nuova qualifica per tutto il periodo della diversa prestazione, purchè non abbia la durata superiore a tre mesi.

Dopo tre mesi il lavoratore acquisisce definitivamente il diritto alla qualifica superiore.

Le eventuali brevi sostituzioni per ferie, permessi straordinari, ecc. non saranno considerate come cambiamento di qualifica ma daranno però il diritto al lavoratore alle maggiorazioni salariali, alle indennità ed altri compensi spettanti solo dopo dieci giorni dal loro inizio.

Art. 7.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

Gli attrezzi ed utensili affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale con l'indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili, in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

Tenute presenti le vigenti disposizioni in materia, l'orario di lavoro resta fissato nei seguenti limiti:

mese di gennaio - dicembre - febbraio . . ore 7
mese di marzo - aprile - agosto - settembre ottobre - novembre . . . . » 8
mese di maggio - giugno - luglio . . . » 9

L'orario di lavoro ha inizio e termina sul luogo di lavoro.

I salariati fissi che non potessero essere interamente utilizzati nelle loro mansioni specifiche, potranno essere comandati ad eseguire qualsiasi altro lavoro nella azienda rispettando la media annua di ore 8 giornaliere.

I salariati che non eseguiscono un vero e proprio lavoro normale continuativo e quelli le cui mansioni sono tassative (capoccia di buoi, vaccaro, capoccia di vaccheria - buttero o cavallante, guardiano, capo d'opera o fattoretto, stallino, guardiacasale, carrettiere, ecc.) non sono compresi nell'orario sopra stabilito.

Art. 9.

RECUPERO

Nel caso in cui, per intemperie od altro, non fosse possibile nella giornata eseguire l'intero orario di lavoro normale, *è ammesso il recupero entro la settimana* e nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici settimanali. Il lavoro praticato dai salariati per il recupero, va a compenso del tempo perduto e non dà diritto a maggiorazioni di salario.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario normale previsto alla norma n. 8;

b) lavoro notturno, quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui alla norma n. 12 nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno essere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza, generi in natura) sono le seguenti:

lavoro straordinario	20 %
lavoro festivo	25 %
lavoro notturno	30 %
lavoro notturno festivo	50 %
lavoro straordinario festivo	40 %

Non si fa luogo a maggiorazioni per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni della particolare figura di salariato in base ai contratti collettivi, mansioni per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

A tutti i lavoratori è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive possibilmente in coincidenza con la domenica.

I salariati addetti al bestiame, per le esigenze delle aziende e per le particolari attribuzioni inerenti la loro figura, usufruiranno di tale riposo a turno ogni 15 giorni.

Art. 12.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

il primo giorno dell'anno;
il giorno dell'Epifania;
il giorno della Festa di S. Giuseppe;
il 25 aprile - Anniversario della Liberazione;
il giorno di lunedì dopo Pasqua;
il giorno dell'Ascensione;
il giorno del Corpus Domini;
il 1° maggio - Festa del Lavoro;
il 2 giugno - Anniversario della fondazione della Repubblica;
il 29 giugno - SS. Pietro e Paolo;
il 15 agosto - Giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;
il 1° novembre - Ognissanti;
il 4 novembre - Giorno dell'Unità Nazionale;
l'8 dicembre - Giorno dell'Immacolata Concezione;
il 25 dicembre - Giorno di Natale;
il 26 dicembre - S. Stefano;
la Festa del Patrono del luogo.

Art. 13.

FESTIVITÀ NAZIONALI

In relazione all'art. 1 della legge 31 marzo 1954 n 90 fino a quando non venga diversamente stabilito, sono considerate festività nazionali:

il 25 aprile - Anniversario della Liberazione;

il 1° maggio - Festa del Lavoro;

il 2 giugno - Anniversario della Fondazione della Repubblica;

il 4 novembre - Giorno dell'Unità Nazionale.

In tali giorni i datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai lavoratori da essi dipendenti, ancorchè non vi sia prestazione di opera normale, *la retribuzione* giornaliera compreso ogni elemento accessorio di questa.

Ai lavoratori che prestano la loro opera nelle suindicate solennità è dovuto oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione del lavoro festivo.

Art. 14.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un *anno, al termine di ogni annata agraria spetta una* indennità annuale a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di una mensilità comprensiva del salario (in denaro e generi in natura).

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 15.

FERIE

Ai salariati fissi spetta per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuite di giorni 8, ed in caso di risoluzione anticipata del rapporto le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Art. 16.

DIARIA DI TRASFERTA

Ai salariati che per necessità di servizio debbono consumare i pasti fuori dell'azienda è riconosciuto il diritto a L. 500 (cinquecento) per il pranzo ed altrettanto per la cena, a meno che il datore di lavoro non abbia provveduto dei necessari alimenti il detto personale; agli stessi è riconosciuto inoltre il diritto al rimborso delle spese sostenute per l'alloggio quando pernottano fuori dell'azienda e spese di viaggio.

Art. 17.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni sette retribuito durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio. Ha altresì diritto ad un permesso di giorni sei in caso di decesso di parenti di primo grado senza alcuna ritenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 18.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente: 1) con la multa sino ad un massimo di ore 2 di salario nei seguenti casi:

a) che, senza giustificato motivo, si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda e ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza il lavoratore arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi:

c) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza.

2) La Direzione dell'azienda potrà licenziare in tronco il salariato quando questi si renda colpevole di insubordinazione grave verso i superiori, addivenga a vie di fatto con i compagni di lavoro, si renda colpevole di furti o danneggiamenti gravi, incorra in condanne penali, e infamanti, in caso di assenza ingiustificata dal lavoro e per recidiva o negligenza nell'applicazione delle proprie mansioni e simili.

Gli importi delle multe e delle trattenute, che non presentino risarcimento di danno, saranno versati ogni anno alla Prefettura per il fondo di solidarietà nazionale.

Art. 19.

MALATTIA E INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato e di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 (centoventi) giorni.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione dell'indennità di anzianità, della gratifica natalizia, nonchè della indennità sostitutiva delle ferie, maturate fino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa e degli annessi che gli sono stati dati in uso.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione di raccolti in corso al momento in cui è caduto malato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 20.

SERVIZIO MILITARE

In caso di chiamata e richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Le parti contraenti in ogni caso fanno espresso riferimento al D. L. 13 settembre 1946 n. 303.

Art. 21.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia liquidato dal cessante.

Art. 22.

LAVORO DEI FAMILIARI DEL SALARIATO

Qualora i famigliari del salariato prestassero volontariamente la loro opera nell'azienda verranno retribuiti a giornata con la paga in vigore per i braccianti avventizi ridotta del 10%.

Art. 23.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Sempre compete al salariato fisso l'indennità di licenziamento salvo nei casi previsti dall'art. 18 (norme disciplinari) del presente contratto.

L'indennità di licenziamento spettante al lavoratore si commisura nel modo seguente:

da 1 a 5 anni - giorni 4 per ogni anno di servizio;
da 6 a 10 anni - giorni 5 per ogni anno di servizio;
da 11 a 15 anni - giorni 6 per ogni anno di servizio;
oltre 15 anni - giorni 8 per ogni anno di servizio.

Tale indennità ha inizio dalla data di assunzione del lavoratore ed è liquidata sulla paga globale percepita all'atto del licenziamento. Per le anzianità maturate fino al 1945 il computo dell'indennità sarà fatto in base alla paga di fatto percepita in quella data.

In caso di morte del salariato l'indennità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del C.C. - Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione la sua famiglia continuerà nell'uso o di altra corrispondente - come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo di mesi 3 dalla data del decesso.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di essi sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Art. 24.

PERSONALE ADDETTO ALL'ALLEVAMENTO E CUSTODIA DEGLI OVINI

Ai pastori sono riconosciute le seguenti somministrazioni in natura:

pane kg. 1 al giorno a persona per tutto l'anno;

olio kg. 1 al mese a persona escluso il periodo dal 15 novembre al 15 marzo;

sale kg. 1 al mese a persona per tutto l'anno;

dal 15 novembre al 15 marzo: polenta e formaggio (kg. 30 di farina di granturco e kg. 1.500 di formaggio secco al mese); oppure ricotta fresca e scolata a consumo una volta al giorno a persona;

dal 16 marzo al giorno della partenza per la montagna: ricotta fresca a consumo una volta al giorno oppure minestra di una libbra al giorno (gr. 333) metà pasta e metà legumi;

durante la montificazione: ricotta come sopra sinchè se ne produce in montagna; cessata la produzione della ricotta, un supplemento di pane e minestra in ragione di una libbra al giorno fino al 15 novembre;

pelli: quattro all'anno ed esattamente una per trimestre di servizio prestato, 2 lanute e 2 tosate.

La scelta dei generi in natura è lasciata in facoltà del datore di lavoro per adeguarla alla disponibilità dell'azienda. I generi però in ogni caso debbono essere sani e di buona qualità.

I generi in natura, che non fossero ritirati in tutto o in parte dalle maestranze, saranno accreditati alle stesse ai prezzi correnti di mercato e liquidati all'atto della paga mensile.

I generi ritirati in più dei quantitativi specificati saranno addebitati alle maestranze ai prezzi di mercato ed il loro importo sarà trattenuto sulla paga mensile.

Per il gregge in transumanza sarà corrisposta al personale una indennità giornaliera di L. 300 per tutto il periodo del viaggio.

Ai pastori sarà riconosciuto il diritto di mattazione sugli ovini secondo le consuetudini; i relativi proventi saranno divisi fra tutti i pastori addetti alla custodia ed all'allevamento degli ovini.

Agli addetti all'allevamento ed alla custodia degli ovini competono:

kg. 6 di formaggio all'anno al pastore;
kg. 8 di formaggio all'anno al casiere;
kg. 10 di formaggio all'anno al vergaro.

Il formaggio dovrà corrispondersi stagionato dopo il 24 giugno.

Per le altre categorie di lavoratori addetti all'allevamento o custodia degli ovini le parti contraenti si rimettono alle consuetudini.

Art. 25.

DIRITTO DI DOMA

Quando il vergaro riconosce domato il manzo per gli ovini, al domatore spetta il vello del manzo domato e gli altri eventuali diritti consuetudinari.

Al domatore del bestiame vaccino ed equino compete un compenso di L. 1.500 (millecinquecento) per ogni capo domato.

Art. 26.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente contratto non deroga i patti individuali — sia verbali che scritti — che contengono condizioni più favorevoli al dipendente.

Art. 27.

RETRIBUZIONI

a) In denaro (paga mensile)

QUALIFICA

Fatutto	L. 18.620
Vergaro: oltre 1.500 capi	» 21.120
da 700 a 1.500 capi	» 20.120
fino a 700 capi	» 19.120
Bifolco o Cavallante	» 19.120
Carrettiere	» 19.120
Guardia Casale	» 19.120
Casiere o Casaro	» 19.120
Guardiano aziendale	» 20.120
Fattoretto o Capo d'opera	» 18.120

SALARIATI ARTIGIANI

Meccanico qualificato	L. 23.120
Trattorista qualificato	» 21.620
Artigiani vari (fabbro, muratore, ferracocchio, ecc.) *qualificati*	» 21.620

SALARIATI
ADDETTI ALLEVAMENTO BESTIAME

Capoccia della vaccheria	L. 21.120
Vaccaro	» 19.120
Buttero o Cavallaro	» 19.120
Stallino	» 19.120
Pastore	» 18.620

SALARIATI AZIENDE ORTOFRUTTICOLE

Ortolano qualificato	L. 19.620

SALARIATI ADDETTI ALLE VIGNE

Vignarolo qualificato	L. 19.620

SALARIATI AZIENDE FORESTALI ecc.

Vivaista qualificato	L. 19.620

b) In natura:

1) dal godimento della casa di abitazione che deve rispondere ai bisogni igienici e morali della famiglia; gli ambienti devono essere salubri ed imbiancati ad ogni cambio e, in caso di lunga permanenza della famiglia stessa; quando si presenti la necessità. Al salariato è fatto divieto di alloggiare persone estranee al proprio nucleo familiare;

2) dal godimento di un orto della estensione minima di mq. 150;

3) al capoccia di vaccheria ed al vaccaro sarà inoltre corrisposto un litro di latte al giorno;

4) sarà corrisposta al salariato la legna per le necessità familiari;

5) al salariato, esclusi i pastori per i quali è previsto altro trattamento all'art. 24 del presente contratto, vengono inoltre corrisposti q.li 2 di grano all'anno e Kg. 20 di olio di oliva all'anno.

Il valore dei generi in natura di cui al comma *b*) del presente articolo è il seguente:

Casa	L. 7.000	annue
Orto	» 500	annue
Porcile	» 500	annue
Legna	» 15.000	annue
Grano (L. 6.450 per q.li 2) prezzo ufficiale	» 12.900	annue
Olio oliva (Kg. 20 per L. 530 Kg.)	» 10.600	annue

Art. 28

I salariati potranno acquistare dall'azienda i prodotti che questa ha disponibili, limitatamente però al fabbisogno delle loro famiglie.

Detti prodotti saranno valutati al prezzo che l'azienda pratica per la vendita all'ingrosso e il loro importo sarà trattenuto sulle paghe mensili.

Il salariato fisso non capo di famiglia convivente con famiglia diretto-coltivatrice, mezzadrile e colonica, godrà della sola retribuzione in denaro prevista per la qualifica ridotta del 25%.

Il salariato fisso capo famiglia convivente, godrà della sola retribuzione in denaro prevista per la qualifica ridotta del 10%.

Art. 29.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

Uomini

dai 18 ai 65 anni compiuti 100%
dai 17 ai 18 anni compiuti 80% della unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni compiuti 75% della unità piena uomo
dai 15 ai 16 anni compiuti 60% della unità piena uomo
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% della unità piena uomo

Donne

dai 17 ai 55 anni compiuti 70% della unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni compiuti 62% della unità piena uomo
dai 15 ai 16 anni compiuti 55% della unità piena uomo
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% della unità piena uomo

Art. 30.

Per quanto non contemplato nel presente contratto valgono le disposizioni di legge in materia e quanto stabilito dal Contratto Nazionale di Lavoro per Salariati Agricoli Fissi.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO DI SCALA MOBILE 1° OTTOBRE 1959, PER I SALARIATI FISSI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI FROSINONE

Addì 1° ottobre 1959 in Frosinone presso la sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori di Frosinone

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori di Frosinone, rappresentata dal suo Presidente *Lancia* comm. *Federico*, assistito dal Direttore della stessa Unione sig. *De Paolis Silvano;*

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti di Frosinone, rappresentata dal suo Presidente sig. *Fiorella Pietro*, assistito dal Direttore della stessa Federazione sig. *Gaibisso Gerardo*

e

la Federazione Provinciale Salariati Braccianti e Maestranze Agricole (F.I.S.B.A.) di Frosinone, rappresentata dal suo Segretario Reggente sig. *Gabriele Elio,* assistito dall'Unione Sindacale Provinciale della C.I.S.L. di Frosinone rappresentata dal suo Segretario Generale sig. *Sferrazza Nicola* e dal suo Segretario Sindacale sig. *Altini Francesco;*

la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli di Frosinone (Federbraccianti), rappresentata dal suo Segretario sig. *Viola Giuseppe*, assistito dalla Camera Confederale del Lavoro (C.G.I.L.) di Frosinone e Provincia rappresentata dal suo Segretario Responsabile sig. *Malandrucco Giuseppe.*

Riconosciuta la necessità di dare ai salari una mobilità in funzione del variare del costo della vita, le Organizzazioni contraenti si impegnano con il presente atto, ad applicare in Provincia di Frosinone « l'accordo nazionale di scala mobile per i salari agricoli » stipulato in Roma dalle rispettive Organizzazioni Nazionali il 24 settembre 1952.

Tale applicazione decorrerà dal 1° dicembre 1959, in quanto i punti di contingenza maturati a tutto il 30 novembre 1959, sono già stati assorbiti e conglobati nella retribuzione fissata dall'art. 27 del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per i salariati fissi.

Il valore del punto, di L. 6,50, è stato determinato calcolando la retribuzione in proporzione all'incidenza percentuale della parte in denaro, sul globale dello stesso, riferito alla categoria più diffusa e precisamente il « Fatutto » di cui all'art. 27 del citato contratto collettivo provinciale di lavoro.

Le variazioni bimestrali che di volta in volta saranno comunicate dalla competente Commissione Nazionale Interconfederale paritetica della scala mobile in agricoltura, saranno trasferite ed applicate alle retribuzioni di cui all'art. 27 del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per i salariati fissi dell'agricoltura.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
Sullo

ACCORDO COLLETTIVO 15 MARZO 1949, PER LE AZIENDE PASTORIZIE DELLA PROVINCIA DI LATINA

Il giorno 15 marzo 1949, nella sede dell'Ufficio provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione di Latina rappresentato dal dott. *Giulio Donadio,* assistito dal dott. *Guido Bernardi,*

tra

l'Associazione Provinciale Agricoltori, rappresentata dal sig. *Riccardo Faticati,* perito agrario, assistito dal sig. *Olivieri Mariano, Gentile Angelo, Sbardella Ettore, Tarlazzi Antonio;*

la Confederterra Provinciale, rappresentata dal suo segretario *Orlando Bernardi,* assistito dal sig. *Pietrosanti Giuseppe;*

la Unione Provinciale Liberi Sindacati, rappresentata dal Segretario sig. *Quinto Bernardis;*

il Sindacato Provinciale Pastori, rappresentata dal sig. *Agostino Magnanti,* si è stipulato il presente accordo da valere per le aziende pastorizie della provincia di Latina.

Art. 1.

Le tariffe da applicarsi sono le seguenti:

	Stip. base	Conting.	Totale
Vergaro oltre i 1.500 capi	4.020	7.480	11.500
Vergaro fino a 1.500 capi	3.520	7.480	11.000
Buttero e Casiere . . .	2.670	7.480	10.150
Mularo	2.670	7.480	10.150
Pastore	2.520	7.480	10.000

Art. 2.

Oltre le tariffe verranno corrisposti ai pastori i seguenti generi in natura: pane Kg. 1 al giorno; sale Kg. 1 al mese; olio Kg. 1 al mese; escluso il periodo dal 16 novembre al 15 marzo.

Dal 16 novembre al 15 marzo: polenta e formaggio (Kg. 30 di farinella di granoturco e Kg. 1,50 di formaggio secco a persona al mese; oppure ricotta fresca scolata a consumo una volta al giorno a persona).

Dal 16 marzo al giorno della partenza per la montificazione, ricotta fresca scolata a consumo una volta al giorno e per persona, oppure minestra una libbra al giorno (metà pasta e metà legumi).

Durante la montificazione ricotta come sopra sinchè se ne produce in montagna, cessata la produzione della ricotta un supplemento di pane di una libbra al giorno, oppure minestra una libbra al giorno metà pasta e metà legumi a persona fino al 15 novembre.

Pelli: due lanute e due estive.

Art. 3.

Le tariffe di cui all'art. 1 verranno corrisposte come segue:

uomini dai 18 ai 65 anni	100 %
uomini dai 16 ai 18 anni	75 %
uomini dai 14 ai 16 anni	50 %

Art. 4.

I pastori non rifiniti sono equiparati, per quanto riguarda la tariffa, agli uomini di età dai 16 ai 18 anni.

Si intendono non rifiniti quelli che non mungono e non lavorano il formaggio e gli abbacchi.

Art. 5.

Il pastore ha diritto a 20 giorni di ferie retribuite all'anno, alla gratifica natalizia pari ai 25/30 frazionabili della retribuzione mensile in denaro e all'atto del licenziamento una indennità pari a 4 giornate annue per la anzianità da 1 a 5 anni di servizio e a 5 giornate per la anzianità superiore a 5 anni.

Art. 6.

Dovendosi risolvere il rapporto di lavoro le parti debbono darsi un preavviso di un mese.

Il pastore, qualora venga licenziato in tronco, senza una causa di tale gravità da giustificare il provvedimento, ha diritto alla indennità di mancato preavviso pari ad una mensilità di stipendio in denaro.

Art. 7.

La chiamata alle armi non risolve il contratto di lavoro.

Art. 8.

Il presente accordo decorre dall'1° marzo 1949.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
Sullo

PATTO COLLETTIVO 24 APRILE 1957, PER I BRACCIANTI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI LATINA

Addì 24 aprile 1957,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI di Latina, rappresentata dal suo Vice-Presidente sig. *Michelangelo di Stefano;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI di Latina, rappresentata dal suo Presidente dott. *Vincenzo Rossetti;*

e

la C.I.S.L. UNIONE SINDACALE PROVINCIALE di Latina, rappresentata dal dott. *Sante Mattei.*

Addì 24 aprile 1957,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI di Latina, rappresentata dal suo Vice-Presidente sig. *Michelangelo Di Stefano;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI di Latina, rappresentata dal suo Presidente dott. *Vincenzo Rossetti;*

e

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE (C.G.I.L.), rappresentata dal suo Segretario sig. *Aldo D'Alessio;*

Addì 24 aprile 1957,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI di Latina, rappresentata dal suo Vice-Presidente sig. *Michelangelo Di Stefano;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI di Latina, rappresentata dal suo Presidente dott. *Vincenzo Rossetti;*

e

l'U.I.L. di Latina, rappresentata dal sig. *Fortunato Salvagni;*

si è stipulato il presente patto collettivo di lavoro per i braccianti agricoli della Provincia di Latina.

Art. 1.

DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni e per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 2.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di leggi vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 3.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro di ragazzi che non abbiano compiuto il quattordicesimo anno di età.

Art. 4.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro in considerazione delle particolari condizioni locali viene fissato:

Dal 15 novembre al 15 febbraio in sette ore giornaliere;

Dal 15 maggio al 15 agosto in nove ore giornaliere;

In tutti i rimanenti mesi in otto ore giornaliere.

Art. 5.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui alla norma 6, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

Lavoro straordinario	16%
Lavoro festivo	25%
Lavoro notturno	30%
Lavoro notturno festivo	40%
Lavoro straordinario festivo	45%

Non si farà luogo a maggiorazione per lavoro notturno, quando questo cada in regolari turni periodici e riguardanti speciali lavori da eseguirsi di notte, per i quali sia stata convenuta una particolare tariffa.

Art. 6.

GIORNI FESTIVI

Sono da considerarsi giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

il 1° giorno dell'anno;
il giorno dell'Epifania;
il giorno della festa di S. Giuseppe;
il 25 aprile, anniversario della liberazione;
il giorno di lunedì dopo Pasqua;
il giorno dell'Ascensione;
il giorno del Corpus Domini;
il 1° maggio - Festa del lavoro;
il 2 giugno - Anniversario della Fondazione della Repubblica;
il 29 giugno - SS. Pietro e Paolo;
il 15 agosto - Giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;
il 1° novembre - Giorno di Ognissanti;
il 4 novembre - Giorno dell'Unità Nazionale;
l'8 dicembre - Giorno dell'Immacolata Concezione;
il 25 dicembre - Giorno di Natale;
il 26 dicembre - S. Stefano;
la festa del Patrono del luogo.

Art. 7.

RETRIBUZIONE E CLASSIFICAZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La retribuzione per età e per sesso, salvo quanto stabilito nell'articolo seguente, rimane così fissata:

UOMINI:

dai 18 ai 65 anni compiuti	100%	
dai 17 ai 18 anni compiuti	80%	della unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni compiuti	75%	della unità piena uomo
dai 15 ai 16 anni compiuti	60%	della unità piena uomo
dai 14 ai 15 anni compiuti	50%	della unità piena uomo

DONNE:

dai 17 ai 55 anni compiuti	70%	della unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni compiuti	62%	della unità piena uomo
dai 15 ai 16 anni compiuti	55%	della unità piena uomo
dai 14 ai 15 anni compiuti	50%	della unità piena uomo

Art. 8.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE AVVENTIZIO

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore avventizio sono: la paga base e l'indennità di contingenza.

Al lavoratore compete inoltre una indennità, in luogo delle festività nazionali e infrasettimanali, nonché di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie, ecc., di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità che verrà corrisposta mediante una maggiorazione dell'11% sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

La retribuzione varia secondo il genere di lavoro eseguito dal lavoratore che viene distinto in base alle seguenti categorie:

Categoria 1ª

Meccanico - Trattorista - Motorista di trebbiatura - Imboccatore - Maceratore - Spongarolo.

Potatori - Slupatori - Innestatori.

Cavafossi con oltre cm. 20 di acqua - Cavatori di scasso.

Categoria 2ª

Sementarello - Addetti alla pressatura di paglia e fieno - Formatori di pagliai e fienili.

Addetti alla trebbiatura - Vangatori e zappatori di vigneti.

Irroratori e solforatori - Falciatori a mano di erba da affienare - Mietitori a mano.

Categoria 3ª

Raccoglitori di covoni e formatori di biche, addetti alla fienagione - Zappatori di oliveti e frutteti.

Raccoglitori di frutta, ortaggi, arachidi.

Vendemmiatori e lavori di cantina.

Spanditori di concime a mano.

Categoria 4ª

Addetti alla cernita, confezione uva, frutta, ortaggi - Garzoni di stalla - Bifolchi - addetti ad altri lavori non contemplati nelle precedenti categorie.

Art. 9.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 10.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 11.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Art. 12.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene al rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda o tra questi ed il proprietario o loro datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Art. 13.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali le quali, attraverso una Commissione Paritetica, costituita da un rappresentante per ciascuna delle due Organizzazioni interessate, esperiranno il tentativo di amichevole componimento.

Tale tentativo dovrà aver luogo entro e non oltre 15 giorni dalla data di regolare denuncia della controversia.

Art. 14.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione dei contratti collettivi provinciali di lavoro saranno esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito, amichevole componimento.

Art. 15.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme sopra concordate non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori contenute nei contratti individuali. Verranno inoltre rispettati gli usi e le consuetudini locali.

Art. 16.

DURATA DEL PATTO

Il presente contratto ha la durata di 2 anni a decorrere dal 24 aprile 1957.

Esso si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo cartolina raccomandata R.R.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte 4 mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e di eventuali controproposte avrà inizio dopo la loro presentazione.

Il presente patto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

Per quanto non contemplato dal presente contratto valgono le norme stabilite del patto nazionale.

Dichiarazione a verbale

Dalla data di stipula del presente contratto è stato concordato un aumento del 5% sulla paga base riferita al contratto del 2 ottobre 1950 per cui le nuove paghe sono le seguenti:

UOMINI:

1ª *categoria* per 8 ore ordinarie di lavoro:
L. 480 + 24 (Magg. 5% su L. 480) . L. 504

2ª *categoria* per 8 ore ordinarie di lavoro:
L. 400 + 20 (Magg. 5% su L. 400) . » 420

3ª *categoria* per 8 ore ordinarie di lavoro:
L. 320 + 16 (Magg. 5% su L. 320) . » 336

4ª *categoria* per 8 ore ordinarie di lavoro:
L. 240 + 12 (Magg. 5% su L. 240) . » 252

DONNE:

1ª *categoria* per 8 ore ordinarie di lavoro:
L. 336 + 17 (Magg. 5% su L. 336) . L. 353

2ª *categoria* per 8 ore ordinarie di lavoro:
L. 280 + 14 (Magg. 5% su L. 280) . » 294

3ª *categoria* per 8 ore ordinarie di lavoro:
L. 224 + 11 (Magg. 5% su L. 224) . » 235

4ª *categoria* per 8 ore ordinarie di lavoro:
L. 168 + 8 (Magg. 5% su L. 168) . » 176

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 15 SETTEMBRE 1959, PER I SALARIATI FISSI IN AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI LATINA

Addì 15 del mese di settembre 1959,

tra

la UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI di Latina, rappresentata dall'avv. *Cappelli Alfredo,* anche quale Presidente del Sindacato Provinciale Conduttori in Economia, assistito dal comm. *Borghesi Mendes,* Direttore della Unione e dal cav. rag. *Iucci Luigi,* Vice Direttore di questa;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal suo Presidente, dott. *Rossetti Vincenzo,* assistito dal cav. *Subiaco Maurizio,* Direttore e dal sig. *Savian Antonio:*

la UNIONE SINDACATI PROVINCIALI (C.I.S.L.), rappresentata dal dott. *Sante Mattei,* assistito dal rag. *Avella Vincenzo:*

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.), rappresentata dal sig. *D'Alessio Aldo;*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI (U.I.L.), rappresentata dal sig. *Salvagni Fortunato;*

si è stipulato il presente Contratto collettivo di lavoro per i salariati fissi della provincia di Latina del quale tutte le clausole in esso contenute avranno la loro efficacia, a tutti gli effetti, a partire dal 1° gennaio 1960.

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto di lavoro fissa le norme regolanti i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro agricoli ed i lavoratori aventi la qualifica di salariati fissi.

Il presente contratto collettivo di lavoro ha carattere provinciale ed ha la durata dal 1° gennaio 1960 al 30 settembre 1961, termine dell'annata agraria.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di annata agraria in annata agraria qualora non sia disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo cartolina raccomandata con R.R. e cioè non oltre il 30 marzo di ogni anno.

La parte che avrà data disdetta, dovrà comunicare alle controparti le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e di eventuali controproposte, avrà inizio non oltre un mese dopo la loro presentazione.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia, anche se disdettato, fino all'entrata in vigore del nuovo.

Art. 2.

DEFINIZIONE E CLASSIFICA DEL SALARIATO

Per salariato fisso si intende il lavoratore assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso l'azienda agricola dove generalmente risiede, fruendo della abitazione ed annessi e la cui retribuzione, riferita di regola ad un anno, viene corrisposta mensilmente entro la prima decade del mese successivo. I salariati fissi sono i seguenti:

Capo d'opera o Fattoretto, Capoccia di vaccheria, Meccanico, Trattorista meccanico, Autista, Casaro, Massaro, Capo Vivaista, Capo giardiniere, Frutticoltore, Giardiniere, Vivaista, Ortolano, Vignarolo, Artigiano Aziendale, Trattorista, Vaccaro, Vice Casaro, Capoccia di buoi, Carrettiere, Fatutto, Guardia Casale, Guardiano, Buttero, Bifolco, Stallino, Manzolaro, Ausiliario al Caseificio.

Le mansioni specifiche di ciascuno dei salariati fissi di cui sopra sono:

Categoria 1ª

Capo d'opera o Fattoretto:

Sorveglia la regolare esecuzione di lavori predisposti dal datore di lavoro — o da chi ne fa le veci — secondo le direttive e gli ordini ricevuti. Quando non ha da sorvegliare operai, può essere adibito ad altri lavori.

Capoccia di Vaccheria:

Il capoccia di vaccheria oltre che agli oneri del vaccaro, avrà la sorveglianza e la disciplina del gruppo dei vaccari sottoposti, nonché degli attrezzi del bestiame. Dovrà anche curare l'osservanza di tutte le altre norme per il funzionamento razionale della vaccheria a lui affidata. Nei giorni in cui effettua la mungitura percepirà un litro e mezzo di latte al giorno.

Meccanico:

E' l'addetto alle macchine, veicoli, agli attrezzi esistenti presso la azienda. Deve provvedere alle riparazioni che si richiedono ed alla conduzione delle locomobili. Può essere incaricato alla conduzione dei trattori e degli automezzi.

Trattorista meccanico:

Il salariato che, oltre all'uso del trattore, deve sapere eseguire le piccole riparazioni di aggiustaggio, deve saper smontare e montare i pezzi di ricambio ed avere particolare competenza sul motore. Può essere impiegato nelle riparazioni delle macchine agricole dell'azienda.

Autista:

E' adibito alla guida degli automezzi dell'azienda. Deve provvedere alla manutenzione di essi, alle piccole riparazioni degli stessi, coadiuvare il meccanico nella esecuzione delle riparazioni effettuate nell'azienda e sorvegliare quelle eseguite presso altre officine.

Casaro:

E' l'addetto alla lavorazione del latte, dei latticini ed alla stagionatura dei prodotti. Sotto le direttive del datore di lavoro o di chi lo sostituisce risponde dell'andamento tecnico del caseificio ed attende alla sorveglianza del personale dipendente per il quale deve riferire al datore di lavoro di quanto può avere attinenza con il caseificio o con gli allevamenti ad esso collegati.

Massaro:

E' il salariato preposto alla sorveglianza e disciplina del personale addetto al bestiame della azienda, escluse le vacche da latte e stabulate. Ha in consegna tutto il bestiame relativo e ne risponde degli sconfinamenti.

Capo Vivaista:

Il capo vivaista, oltre a lavori propri del vivaista, avrà la sorveglianza e la disciplina degli operai addetti ai lavori inerenti al vivaio ed alla sorveglianza e conservazione delle attrezzature ed attrezzi.

Capo Giardiniere:

Il capo giardiniere, oltre a lavori propri di giardiniere, avrà la sorveglianza e la disciplina degli operai addetti ai lavori inerenti al giardino e alla sorveglianza e conservazione delle attrezzature ed attrezzi.

Categoria 2ª

Frutticoltore:

E' il salariato che alle dipendenze del conduttore o chi per esso, ha affidata la coltivazione di un frutteto ed esegue, eventualmente con l'aiuto di avventizi, ma sotto la sua responsabilità, nel corso dell'annata nel tempo e nel modo che gli verranno indicati, tutte le operazioni necessarie al frutteto.

Giardiniere:

E' il salariato che alle dipendenze del conduttore o chi per esso ha affidato la coltivazione di un giardino o di una coltura di fiori in pieno campo ed esegue, eventualmente con l'aiuto di avventizi, ma sotto la sua responsabilità, nel corso dell'annata tutte le operazioni colturali necessarie alla coltura affidatagli nel tempo e nel modo che gli verranno prescritti.

Vivaista:

E' il salariato che alle dipendenze del conduttore o chi per esso, ha affidata la coltivazione di un vivaio, compresi i semenzai, ed i piantinai ed esegue, eventualmente con l'aiuto di avventizi, nel corso dell'annata, tutte le operazioni che gli saranno indicate.

Ortolano:

E' il salariato che, alle dipendenze del conduttore o di chi per esso, ha affidata la coltivazione di un orto ed esegue, eventualmente con l'aiuto di avventizi, ma sotto la sua responsabilità e nel corso dell'annata, tutte le operazioni colturali necessarie all'orto stesso ivi compresi i semenzai, nel tempo e nel modo che gli saranno prescritti.

Vignarolo:

E' il salariato che, alle dipendenze del conduttore del fondo o chi per esso, ha affidata la coltivazione di un vigneto sia da vino che da tavola ed esegue, eventualmente con l'aiuto di avventizi, ma sotto la sua responsabilità, nel corso dell'annata, nel tempo e nel modo prescritti, tutte le operazioni necessarie al vigneto.

Artigiano aziendale:

Falegname, facocchio, fabbro, muratore, sono gli artigiani che essendo assunti con contratto annuale prestano la loro opera presso l'azienda e per tutti i lavori della loro arte che presso l'azienda possono occorrere.

Trattorista:

Normalmente è adibito alla conduzione delle motoaratrici e delle macchine in genere avendo pure la responsabilità della pulizia, delle piccole riparazioni e della buona conservazione delle medesime. Deve coadiuvare il meccanico nella esecuzione delle riparazioni effettuate nell'azienda, sorvegliare quelle eseguite presso altre officine e sostituire eventualmente l'autista.

Vaccaro:

Avrà i seguenti obblighi: falciatura, rastrellatura, carico e trasporto dei foraggi dai campi, preparazione e distribuzione dell'acqua per l'abbeverata, pulizia della stalla, carico e trasporto della paglia e preparazione della lettiera, mungitura, previa lavatura della mammella, e trasporto del latte nel locale annesso alla stalla. Sarà tenuto alla scrupolosa osservanza di tutte le prescrizioni del regolamento di igiene e delle misure profilattiche. Oltre le cure precedenti il vaccaro, a turno con gli altri vaccari, dovrà provvedere alla assistenza dei parti, alle cure sanitarie ed in special modo alle cure dei piedi, alla sorveglianza notturna e diurna in stalla o al pascolo.

Nel caso che il vaccaro abbia a suo carico il solo lavoro di stalla e quindi eseguirà tutti i lavori predetti la falciatura e il carico e trasporto dei foraggi dal campo, dovrà accudire a 16 vacche a frutto con il 20% di allevo fino a svezzamento. Qualora il lavoro svolto dal vaccaro, così come risulta dagli obblighi contrattuali, venga ridotto per perfezionamenti tecnici

introdotti nella stalla o per diversa organizzazione delle stalle stesse, il numero delle vacche da affidare al vaccaro verrà concordato dalle parti. Naturalmente ad un maggior numero di vacche affidate dovrà corrispondere una proporzionale diminuzione degli obblighi di lavoro originari, così come risultano dal presente contratto.

Quando però, per temporanee esigenze dell'azienda, gli vengono affidati i lavori di falciatura, rastrellatura, carico e trasporto dei foraggi dai campi, gli sarà corrisposto un compenso di L. 1.200 mensili per ogni vacca in più delle 12. Il datore di lavoro potrà affidare al vaccaro vacche asciutte, giovenche o bestiami di ingrasso in ragione di due capi per ogni vacca a frutto.

Il toro, sia addetto alla monta pubblica o privata, sostituisce una vacca a frutto e sarà affidato di preferenza, ove esista, al capoccia di vaccheria. Se il vaccaro è addetto a vacche brade, il numero di vacche a frutto sarà di 22 con tutto il relativo allevo fino allo svezzamento. In caso di allevamento semibrado il numero dei capi a frutto sarà di 18, oltre l'allevo come sopra.

Al vaccaro, nei giorni in cui effettua la mungitura, spettano un litro e mezzo di latte al giorno.

Vice casaro:

Come tale assunto, coadiuva il casaro ed esegue gli ordini che lo stesso gli impartisce e sostituisce temporaneamente durante la sua assenza il casaro nelle mansioni e nella responsabilità.

Categoria 3ª

Capoccia di buoi:

Avrà la sorveglianza e la disciplina del gruppo di persone sottoposte, avrà cura degli attrezzi del bestiame da lavoro a lui dati in consegna. Deve sorvegliare la attività dei dipendenti, il governo del bestiame, la cura di esso, la esecuzione dei lavori, in campagna dovrà sostituire, in via eccezionale, un dipendente temporaneamente mancante.

Se l'azienda o la branca di essa non ha importanza tale da richiedere la presenza del capoccia, un buttero, pur lavorando con gli altri, potrà avere le mansioni del capoccia (capoccetto) ed in questo caso avrà una indennità da fissarsi di comune accordo con il conduttore del fondo.

Carrettiere:

Il carrettiere avrà la consegna di tre equini da lavoro con bardatura ed ordegno che deve curare e governare e con i quali eseguirà tutti i lavori richiesti dal conduttore del fondo o da chi per esso adoperando tutte le diverse macchine del caso.

Fatutto:

E' salariato che non ha attribuzioni specifiche ma che esegue tutti i lavori e servizi agricoli che gli vengono ordinati.

Categoria 4ª

Guardia casale:

Ha la responsabilità della pulizia e dell'ordine e guardiania del casale e dei dintorni, provvede all'approvvigionamento dell'acqua potabile e della legna del casale, eseguendo anche altri lavori occasionali. Qualora al salariato venissero affidati in consegna i magazzini verrà corrisposto un aumento di salario da convenirsi caso per caso fra le parti.

Guardiano:

E' colui che ha la sorveglianza e tutela delle case, frutti e bestiame della azienda, contro le manomissioni da parte di terzi. Avrà la custodia ed il governo della cavalcatura, qualora gli venisse affidata, o coadiuverà vari dipendenti dell'azienda, quando necessario, in lavori occasionali o momentanei, provvedendo per un normale e tranquillo andamento per ogni attività della azienda stessa.

Buttero:

E' l'addetto al bestiame dell'azienda, provvede a tutte le cure che il bestiame richiede per la sorveglianza, spostamenti, raduno e marcatura e cure sanitarie, aiuta alla ferratura, quando è necessario e avrà inoltre la cura ed il governo della cavalcatura e relativa bardatura. Per ogni cavallo o mulo da lui domato gli compete una mancia di L. 2.000.

Bifolco:

(Se assunto come salariato fisso). Il bifolco ha in consegna due bovini da lavoro e relativi ordegni e macchine che deve curare e governare, con i quali deve eseguire tutti i lavori richiesti dal conduttore della azienda o chi per esso. Quando non occorre lavorare con il bestiame sarà adibito ad altri lavori facendo l'orario come il personale occupato in quei lavori, dedotto il tempo occorrente al governo del bestiame in consegna. Qualora venga adibito per l'intera giornata al lavoro di falciatura a mano insieme ai braccianti, avrà le stesse condizioni di lavoro dei giornalieri. I buoi di ricambio, che possono essere nell'azienda nella proporzione massima di una coppia ogni quattro, dovranno essere governati nella totalità dai bifolchi stessi. Il cavalcante ha in consegna una pariglia di cavalli ed ha gli stessi doveri ed obblighi del bifolco.

Stallino:

E' l'addetto alle cure e governo del bestiame da lavoro stabulato con un massimo di 24 bovini e di 15 capi equini. Ha inoltre la cura e la responsabilità della pulizia, del buon uso e della conservazione delle bardature, finimenti e veicoli usati dal conduttore del fondo o dal personale addetto all'azienda.

Manzolaro:

Ha la custodia e la responsabilità del buon governo del bestiame di allevamento, sia alla stalla che al pascolo, con tutti gli obblighi del vaccaro tranne la mungitura. In caso di allevamento semibrado la dotazione normale dei capi affidati ai manzolari sarà di n. 32. Nei casi di allevamento esclusivamente stallino la dotazione sarà di 24 capi.

Ausiliario al caseificio:

E' alle dipendenze del casaro e svolge mansioni di manovalanza generica.

Appartengono alla 4ª categoria i salariati che non hanno qualifiche delle funzioni sopra elencate ma sono addetti a mansioni varie di carattere generico.

Art. 3.

ASSUNZIONI

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola e sono fatte su richiesta del datore di lavoro o di un suo legittimo rappresentante. Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e ragazzi valgono le norme vigenti in materia.

Art. 4.

CONTRATTO DI LAVORO

a) *Contratto individuale.*

Tra il datore di lavoro ed il salariato fisso all'atto della assunzione dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto individuale da valere a tutti gli effetti di legge.

In tale contratto dovranno essere precisate: la qualifica e le mansioni attribuite al salariato, la data di inizio e di scadenza del rapporto, il salario spettante in base a quanto stabilito dal presente scritto contratto collettivo provinciale.

Qualora all'atto dell'assunzione non venga redatto contratto scritto valgono, a tutti gli effetti, le norme del presente contratto. La durata del contratto individuale è fissata dalle leggi in vigore che regolano la materia.

Qualora il lavoratore venga assunto in periodo intermedio, la scadenza del contratto è fissata sempre alla fine dell'annata agraria successiva a quella dell'assunzione.

b) *Periodo di prova.*

Il salariato di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova non superiore ad un mese durante il quale è reciproco il diritto della risoluzione del contratto con il solo pagamento della retribuzione dovuta per il tempo di effettivo lavoro prestato. Superato tale periodo il lavoratore si intende assunto per il periodo e le mansioni previste.

c) *Disdetta individuale.*

Alla scadenza il contratto individuale si intende tacitamente rinnovato a norma di legge qualora non sia intervenuta disdetta da una delle parti almeno quattro mesi prima della scadenza stessa, ossia entro il 31 maggio, mediante cartolina postale con R.R.

Il salariato che ha ricevuto la disdetta nei termini, entro il 29 settembre cesserà la prestazione della sua opera nella azienda e non oltre il 15 ottobre dovrà lasciare libera di sé, dei suoi e delle sue cose (animali compresi), la casa e gli annessi, sotto pena di danni e spese, a disposizione completa del datore di lavoro.

Il salariato che ha avuto la disdetta avrà il diritto di assentarsi per non più di sette giorni complessivamente per cercare nuovo collocamento attraverso i competenti uffici.

Art. 5.

CAMBIAMENTO E CUMULO DI MANSIONI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui viene assunto.

Nel caso che il salariato attenda a più mansioni avrà diritto al salario spettante alla categoria superiore per il periodo del cumulo delle mansioni stesse.

Tale disposto non si applica in caso di supplenza di altro salariato assente per ferie, brevi malattie, permessi, purché tale periodo non sia superiore agli otto giorni continui.

Il datore di lavoro può, in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni inferiori purché esse non comportino una retribuzione minore o un mutamento sostanziale della sua posizione e ciò fino alla scadenza del contratto individuale di assunzione.

Nel caso di attribuzione di qualifica superiore, con carattere di continuità, il lavoratore avrà diritto, per la durata del comando, al trattamento corrispondente alla attività svolta, ad eccezione dei casi contemplati nel 3° capoverso del presente articolo, nonché ad acquisire definitivamente la nuova qualifica quando ad essa sia adibito stabilmente per un periodo non inferiore ai 4 mesi.

I maggiori compensi per la qualifica superiore debbono essere richiesti dal salariato fisso e liquidati alla fine di ogni mese.

Art. 6.

ATTREZZI

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato. Gli attrezzi e gli utensili affidati debbono essere presi in consegna dal lavoratore ed annotati sul libretti di lavoro con la indicazione dello stato di uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili ed in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro. Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 7.

LIBRETTO DI LAVORO E/O PROSPETTO PAGA

La retribuzione relativa al rapporto di lavoro dovrà risultare o dal libretto di lavoro o dal prospetto paga — giusta la legge del 5 gennaio 1953 n. 4 per le aziende che occupano circa 3.000 giornate lavorative annue — o dal prospetto paga o dal libretto di lavoro per le altre aziende.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

Tenute presenti le disposizioni in materia l'orario normale di lavoro è fissato in 8 ore giornaliere. Rimane però stabilito che durante i mesi di dicembre, gennaio, febbraio, verranno effettuate solo 7 ore di la-

voro, e di conseguenza l'orario di lavoro ordinario sarà portato a ore 9 giornaliere, o per i periodi non inferiori al mese, in 3 mesi a scelta dell'azienda tra quelli compresi tra maggio e ottobre.

Il lavoro ha inizio e termine sul luogo di lavoro. I salariati che non potessero essere interamente utilizzati nelle loro mansioni specifiche potranno essere comandati ad eseguire qualsiasi altro lavoro nell'azienda rispettando la media annua di ore 8 giornaliere. I salariati addetti al bestiame e quelli che non eseguono un vero e proprio lavoro continuato nonchè quelli le cui mansioni sono tassative (capo d'opera, fattoretto, fatutto, guardiano casale, capoccia di buoi, vaccaro, manzolaro, stallino, carrettiere, autista, trattorista, addetto al caseificio) non sono compresi nella norma di orario sopra stabilito, in quanto l'orario normale di lavoro (media annua ore 8 giornaliere) è determinato indirettamente dal numero di capi loro assegnati o dalle mansioni per ciascuna figura salariale stabilita.

Art. 9.

RECUPERO

Nel caso in cui per intemperie od altro non fosse possibile, nella giornata, eseguire l'intero orario normale, è ammesso, in periodi successivi, nel limite massimo di 1 ora giornaliera, senza alcun compenso, il recupero delle ore di lavoro perdute.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

1) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 8;

2) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria ad un'ora prima della levata del sole;

3) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni considerati festivi di cui all'art. 12.

Sono esclusi dal lavoro notturno i ragazzi di ambo i sessi inferiori ai 15 anni, fatta eccezione per i lavori di trebbiatura. Il lavoro straordinario notturno festivo non può superare le due ore giornaliere e verrà eseguito nei soli casi di inderogabile necessità e sarà sempre eseguito dietro richiesta precisa del datore di lavoro.

Non sarà dato luogo a maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione per lavoro notturno e festivo del personale addetto al bestiame e di quello a cui all'ultimo comma dell'art. 8 per quanto in esso previsto.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione di cui all'art. 15 ultimo comma sono le seguenti:

Lavoro straordinario 16%; lavoro festivo 25%; lavoro notturno 30%; lavoro notturno-festivo 50%.

I compensi relativi alle maggiori prestazioni di lavoro, di cui al presente articolo, debbono essere annotati e liquidati alla fine di ogni mese sul libretto di lavoro.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

A tutti i lavoratori è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive possibilmente in coincidenza con la domenica.

Alla vigilia di Natale l'orario per il personale di campagna sarà continuativo e sarà esaurito entro le ore 13. Al salariato potrà essere spostato il riposo settimanale in caso di esigenze o di necessità dell'azienda in un altro giorno della settimana.

Art. 12.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

il primo giorno dell'anno;
il 19 marzo, festa di S. Giuseppe;
il giorno dell'Epifania;
il 25 aprile, giorno della liberazione:
il lunedì dopo Pasqua;
il giorno dell'Ascensione;
il giorno del Corpus Domini;
il giorno 1° maggio, festa del lavoro;
il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;
il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo;
il 15 agosto, Assunzione;
il 1° novembre, Ognissanti;
il 4 novembre, giornata della Unità Nazionale;
l'8 dicembre, Immacolata Concezione;
il 25 dicembre, Natale;
il 26 dicembre, S. Stefano;
la festa del Patrono del luogo.

Art. 13.

FERIE ANNUALI

Ai salariati fissi per ogni anno di ininterrotto lavoro presso la stessa azienda spetta un periodo di ferie di giorni 8 retribuiti o calcolati in base a quanto dispone l'art. 15, ultimo comma.

In caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro le ferie sono frazionabili in dodicesimi. Il datore di lavoro nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Art. 14.

CLASSIFICA E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

Uomini:

dai 18 ai 60 anni compiuti 100% della unità piena uomo
dai 17 ai 18 anni compiuti 80% della unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni compiuti 75% della unità piena uomo
dai 15 ai 16 anni compiuti 60% della unità piena uomo
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% della unità piena uomo

Donne:

dai 17 ai 55 anni compiuti 70% della unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni compiuti 62% della unità piena uomo
dai 15 ai 16 anni compiuti 55% della unità piena uomo
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% della unità piena uomo

Art. 15.

RETRIBUZIONE DEL SALARIATO

Gli elementi che costituiscono la retribuzione del salariato fisso sono:

a) paga base;
b) contingenza;
c) generi in natura.

A) *Paga base.*

Risulta dalla tabella appresso riportata per ciascuna delle figure salariali previste.

B) *Indennità di contingenza e sue variazioni.*

L'indennità di contingenza è quella fissata con il patto provinciale del 17 novembre 1948 e successivi aumenti e subirà le variazioni previste in base all'accordo sulla scala mobile stabilito in sede nazionale.

C) *Generi in natura.*

Al salariato fisso spettano:

1) settimanalmente la legna per uso famigliare, nella misura di due fascetti mercantili, oppure q.li 30 di legna da ardere e q.li 5 di legna secca all'anno;

2) al salariato senza famiglia spettano q.li 4 di granc. In caso che il salariato abbia famiglia o convivente a carico (moglie, figli inferiori ai 14 anni o di età superiore ma inabili al proficuo lavoro, ascendenti a carico), q.li 2 di grano. Per i figli inferiori all'anno tale quantitativo di grano è ridotto a q.li 1.

Agli effetti della liquidazione dei compensi per la gratifica natalizia ferie, ore di lavoro straordinario, festivo, notturno, si conviene che gli elementi da prendersi in considerazione a base per il conteggio di tali liquidazioni sono: paga base, indennità di contingenza, la legna, e 4 q.li di grano, mentre per la liquidazione della indennità di licenziamento agli elementi di valutazione di cui sopra si dovrà aggiungere il valore dell'abitazione goduta dal salariato, fissato in L. 3.000 mensili.

A fare data dal 1° gennaio 1960 le paghe salariali risultano come appresso:

1ª *Categoria*

Qualifica	Paga base L.	Conting. L.	Totale L.
Capo d'opera o fattoretto	10.239	11.761	22.000
Capoccia di vaccheria	»	»	»
Meccanico	»	»	»
Trattorista meccanico	»	»	»
Autista	»	»	»
Casaro	»	»	»
Massaro	»	»	»
Capo vivaista	»	»	»
Capo giardiniere	»	»	»

2ª *Categoria*

Qualifica	Paga base L.	Conting. L.	Totale L.
Frutticoltore	8.239	11.761	20.000
Giardiniere	»	»	»
Vivaista	»	»	»
Ortolano	»	»	»
Vignarolo	»	»	»
Artigiano aziendale	»	»	»
Trattorista	»	»	»
Vaccaro	»	»	»
Vice casaro	»	»	»

3ª *Categoria*

Qualifica	Paga base L.	Conting. L.	Totale L.
Capoccia di buoi	6.239	11.761	18.000
Carrettiere	»	»	»
Fatutto	»	»	»

4ª *Categoria*

Qualifica	Paga base L.	Conting. L.	Totale L.
Guardia casale	5.539	11.761	17.300
Guardiano	»	»	»
Buttero	»	»	»
Bifolco	»	»	»
Stallino	»	»	»
Manzolaro	»	»	»
Ausiliario al caseificio	»	»	»
Altri non qualificati ma addetti a mansioni varie di carattere generico	»	»	»

Art. 16.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata agraria, spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di 16 giornate annue del salario globale calcolate in base a quanto disposto dall'art. 15, ultimo comma.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o posticipata assunzione nel corso dell'annata in relazione al periodo di lavoro prestato. La gratifica natalizia assorbe ogni indennità a titolo analogo.

Art. 17.

CASA ED ANNESSI

Il salariato avrà diritto, per sè e per la famiglia, al godimento della casa di abitazione, che dovrà rispondere ai bisogni igienici e morali dello stesso.

Nel caso che il lavoratore non intenda abitare nella casa fornita dal datore di lavoro, nulla gli è dovuto a tale titolo. Qualora il datore di lavoro non si trovi nelle condizioni di fornire l'abitazione al lavoratore, dovrà provvedere, a sue spese, a procurargli altra abitazione rispondente ai requisiti contrattuali richiesti. Gli ambienti devono essere salubri e imbiancati ad ogni cambio di famiglia ed in caso di lunga permanenza della stessa famiglia quando se ne presenti la necessità. Il salariato ha l'obbligo di tenere la casa pulita, senza produrre danni ed esperimenti di cui risponderà anche

se causati da trascuratezza e negligenza. Al salariato è fatto divieto di alloggiare persone estranee alla famiglia. Il salariato può allevare un solo capo suino da destinare alla mattazione per uso famigliare però ove il numero dei componenti della famiglia a carico sia superiore alle cinque unità può allevare due capi, o al massimo cinque galline, che avrà cura di mantenere entro il recinto, qualora venga fornito dall'azienda, ed in tutti casi dovrà curare che non rechino danni alle colture.

Il salariato fruirà anche di appezzamento di terreno da destinare ad orto famigliare, da recingere a sue spese, della superficie massima di mq. 150. Nel caso che il conduttore dell'azienda non possa dare la possibilità dell'allevamento del maiale o cedere il terreno da destinare a gallinaio ed orto, sarà tenuto a corrispondere al salariato una indennità annua di L. 3.000 cumulative per l'orto ed il gallinaio, e di L. 5.000 per il mancato allevamento del maiale.

Art. 18.

ACQUISTI DI GENERI DI PRODUZIONE AZIENDALE

Il salariato potrà solo per esclusivo uso famigliare, acquistare dalla azienda prodotti che generalmente produce al prezzo praticato da commercio all'ingrosso allo atto dell'acquisto dei prodotti.

Art. 19.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore, che contragga matrimonio, ha diritto ad un congedo di giorni 7 retribuiti, durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Ha altresì diritto ad un permesso di giorni due in caso di decesso di parenti di primo grado, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro. Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 20.

DIARIE

Al salariato fisso, che, comandato fuori dall'azienda, sia costretto a provvedersi del pasto o pernottare fuori dell'azienda, sarà corrisposto un compenso forfettario di L. 150 per ogni pasto consumato e L. 200 per ogni pernottamento, qualora non venga provveduto direttamente dal datore di lavoro.

Art. 21.

MALATTIE ED INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni. Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità, è reciproco diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di anzianità, della quota di gratifica, nonché eventualmente della indennità sostitutiva delle ferie maturate fino alla data della risoluzione del contratto. Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio che gli erano stati dati in uso, ma non gli sarà effettuata la corresponsione della paga in denaro e dei generi in natura. In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente i mezzi di trasporto di cui dispone. Il trattamento economico in caso di malattia è a totale carico della Mutua Malattia. In caso di infortunio il datore di lavoro manterrà all'infortunato il salario per i soli primi 10 giorni.

Art. 22.

PREVIDENZA, ASSISTENZA E ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni famigliari, nonchè il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro valgono le disposizioni delle vigenti leggi.

Art. 23.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e le puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 24.

RICHIAMO ALLE ARMI

Il richiamo alle armi non risolve il contratto di lavoro. La famiglia del salariato richiamato alle armi dovrà lasciare nella casa un locale e l'uso di cucina perchè vi possa abitare il salariato che sostituisce il richiamato. Entro trenta giorni dal rientro il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per prendere servizio.

In mancanza il rapporto è risolto alla data del rientro.

Art. 25.

NORME DISCIPLINARI

I rapporti tra il datore di lavoro e lavoratore devono essere ispirati a reciproco rispetto e tale da assicurare la normale disciplina aziendale. I lavoratori, per quanto ha attinenza con il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso. Dovranno pertanto attenersi agli ordini impartiti ed eseguire con diligenza il lavoro assegnato.

Il salariato che dovesse assentarsi nelle ore di libertà dalla azienda dovrà avvertire il capo azienda o chi lo sostituisce perchè questi sappia come provvedere in caso di necessità ad eventuale sostituzione.

Art. 26.

SANZIONI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza come appresso, salvo risarcimento di danni:

1) Con multa sino ad un massimo di due ore di salario nei seguenti casi:

a) che se a giustificato motivo si assenti dal lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.

2) Con una multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di recidiva o di maggiore gravità nelle mancanze di cui al comma 1°.

3) Con il licenziamento immediato senza preavviso ed indennità nei seguenti casi:

a) mancanza grave verso il datore di lavoro o un rappresentante dell'azienda;

b) danneggiamento doloso agli attrezzi e al bestiame;

c) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;

d) condanne penali per reati comuni;

e) recidive in mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste al comma secondo;

f) in tutti gli altri casi di tale gravità che non consentono la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro. Gli importi delle multe e delle trattenute, se non rappresentano risarcimenti di danni, previsti dal comma 1° e 2° saranno versati a fine anno a favore dell'I.N.A.M.

Art. 27.

NOTIFICA DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

La notifica dei provvedimenti disciplinari verrà fatta entro tre giorni dalla avvenuta comunicazione con apposita annotazione sul libretto personale di lavoro in caso di multa e sospensione.

Il licenziamento verrà fatto mediante cartolina raccomandata R.R. Qualora il salariato rifiuti di consegnare il libretto ed il rifiuto sarà calcolato come mancanza punibile prevista dal comma 2° articolo 26, il datore di lavoro notificherà il provvedimento con cartolina raccomandata R.R.

Art. 28.

RICORSI

Contro le sanzioni disciplinari intimate, che divengono provvisoriamente esecutive, il salariato colpito ha diritto al ricorso alla propria organizzazione entro quindici giorni dalla registrazione sul libretto ed alla notifica.

Passato tale termine, senza che il ricorso sia stato prodotto, le sanzioni diventano definitive. Il licenziamento divenuto definitivo rende obbligatorio per il salariato colpito, l'abbandono dell'azienda entro quindici giorni lasciando liberi i locali di abitazione con annessi e connessi di persone e cose.

Art. 29.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ E DI LICENZIAMENTO

In caso di cessazione dei rapporti di lavoro è dovuta al salariato fisso una indennità pari a 5 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore stesso. La retribuzione da prendersi a base per la determinazione di detta indennità è quella in atto alla data della cessazione del rapporto del lavoro e deve computarsi per dodicesimi per eventuali frazioni di anno. La indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dalla annata agraria in corso alla data della firma del presente atto provinciale. Per il servizio prestato anteriormente a tale annata valgono le disposizioni previste in merito a detta indennità dal contratto collettivo provinciale preesistente, ossia quattro giorni se il rapporto di lavoro si è iniziato da meno di cinque anni e cinque giorni se duri da più di cinque anni.

Oltre a tale indennità, deve essere corrisposta la indennità di preavviso qualora il datore di lavoro, data la disdetta, intende che i rapporti di prestazione cessino immediatamente. Da beneficio della sopradetta indennità sono esclusi i salariati fissi che vengono licenziati in tronco per i motivi di cui all'art. 23 comma 3°. La liquidazione di tutte le indennità spettanti e comunque di ogni avere, escluso il salario, verrà effettuata al momento del rilascio della abitazione e degli annessi.

Art. 30.

MORTE DEL SALARIATO

In caso di morte del salariato la indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base allo art. 3122 del C.C. Ove il salariato deceduto beneficiava della casa di abitazione, la famiglia continuerà all'uso di essa o di altra corrispondente come degli eventuali annessi (pollaio, porcile ed orto) per il periodo di un mese.

Art. 31.

LICENZIAMENTO IN TRONCO

Il licenziamento in tronco si intima a mezzo lettera raccomandata nei casi previsti dallo art. 26 comma 3°.

Al lavoratore licenziato è assolutamente proibito lo accesso allo stabile, ai fienili, o ad altri luoghi di lavoro dell'azienda e di ulteriormente interessarsi delle cose dell'azienda stessa. Il salariato licenziato per le su esposte cause, perde ogni diritto alla indennità di preavviso e di licenziamento e dovrà lasciare libera e sgombra di sè e della sua famiglia l'abitazione e gli annessi entro quindici giorni dalla intimazione ricevuta.

Art. 32.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra il datore di lavoro ed il salariato in dipendenza del rapporto di lavoro e qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle organizzazioni sindacali le quali provvederanno nel loro tentativo di amichevole componimento.

Art. 33.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso della azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante.

Art. 34.

TRASFORMAZIONE DELL'ORDINAMENTO PRODUTTIVO DELL'AZIENDA

Nel caso in cui, per esigenze tecniche dell'azienda, in ordine di trasformazione della medesima per incremento produttivo secondo i progetti approvati dagli organi del Ministero dell'Agricoltura, si dovesse dar luogo a modificazioni di mansioni (anche inferiori dei lavoratori) il datore di lavoro cercherà, nel limite del possibile, di operare gli spostamenti di qualifica dando trenta giorni di avviso a mezzo lettera raccomandata e annotare sul libretto di lavoro. Nel caso che il lavoratore non accetti tale modifica allora si considera dimissionario e verrà liquidato in conformità.

Art. 35.

CONDIZIONE DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel precedente patto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori, previste nei confronti individuali. Sono invece nulle le condizioni meno favorevoli a quelle contenute nel presente contratto.

Art. 36.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie che dovessero sorgere per l'applicazione e l'interpretazione dei contratti collettivi provinciali di lavoro debbono essere esaminate dalle associazioni sindacali contraenti per il sollecito, amichevole componimento.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
27 giugno 1961, n. 897.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Modena e Ravenna.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale di scala mobile 24 settembre 1952, per i salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura;

Visti, per la provincia di Modena:

— il contratto collettivo 26 maggio 1959, e relative tabelle, per i braccianti agricoli e le maestranze agricole specializzate, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, l'Associazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Confederterra Provinciale, la Federbraccianti Provinciale, la C.I.S.L. - Terra, la Federazione Italiana Salariati e Braccianti Agricoli, l'U.I.L.-Terra;

— il contratto collettivo 1 ottobre 1959, per i salariati fissi, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, l'Associazione Provinciale Coltivatori Diretti, la Federazione Provinciale Coloni e Mezzadri e la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli, la Libera Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli, l'U.I.L. - Terra;

— il contratto collettivo 1 ottobre 1959, per i boari e salariati di campagna, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, l'Associazione Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli, la Libera Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli, l'U.I.L. - Terra;

Visti, per la provincia di Ravenna:

— il patto collettivo 14 luglio 1954, per i salariati fissi, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori e la Federazione Provinciale Braccianti Salariati Agricoli — C.G.I.L. —, la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti Agricoli — C.I.S.L. —, il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti - U.I.L. -;

— il contratto collettivo 28 dicembre 1955, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori e la Federbraccianti Provincale — C.G.I.L. —, il Sindacato Braccianti — U.I.L. —, il Sindacato Braccianti — C.I.S.L. —;

— l'accordo collettivo 1 agosto 1958, per i salari dei braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricoltori e la Federazione Provinciale — C.G.I.L. —, il Sindacato Braccianti — U.I.L. —, il Sindacato Braccianti — C.I.S.L —;

— l'accordo collettivo 3 giugno 1959, per le tariffe per le squadre d'aia addette alla trebbiatura del grano, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricoltori, la Federazione Coltivatori Diretti e l'Unione Italiana Lavoratori, la Federterra, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, numero 25 della provincia di Modena, in data 28 settembre 1960, n. 29 della provincia di Modena, in data 1 ottobre 1960, n. 30 della provincia di Modena, in data 11 novembre 1960, n. 3 della provincia di Ravenna, in data 2 giugno 1960 e n. 6 della provincia di Ravenna, in data 7 luglio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Modena, il contratto collettivo 26 maggio 1959 per i braccianti agricoli e le maestranze agricole specializzate, il contratto collettivo 1 ottobre 1959 per i salariati fissi, il contratto collettivo 1 ottobre 1959 per i boari e salariati di campagna:

— per la provincia di Ravenna, il patto collettivo 14 luglio 1954 per i salariati fissi, il contratto collettivo 28 dicembre 1955 e l'accordo collettivo 1 agosto 1958 per i braccianti agricoli avventizi, l'accordo collettivo 3 giugno 1959 per le tariffe per le squadre d'aia addette alla trebbiatura del grano;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti ed accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nei contratti ed accordi annessi, dipendenti dalle imprese agricole delle provincie di Modena e Ravenna.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 27 giugno 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 agosto 1961
Atti del Governo, registro n. 138, *foglio n.* 52. — DI PRETORO

CONTRATTO COLLETTIVO 26 MAGGIO 1959, PER I BRACCIANTI AGRICOLI E LE MAESTRANZE AGRICOLE SPECIALIZZATE DELLA PROVINCIA DI MODENA

L'anno 1959, il giorno 26 del mese di maggio presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O. di Modena, alla presenza del Direttore dott. *Ferruccio Fertilio*, assistito dal Capo Servizio Rapporti di Lavoro sig. *Leonida Falghera*

tra

l'Associazione Provinciale Agricoltori di Modena, rappresentata dal Vice-Presidente incaricato dott. *Pier Elia Cuoghi*, assistito dal Direttore dott. *Aristodemo Cerea* e dai signori dott. *Giulio Cesare Lolli* e perito agrario *Pedretti Aristide;*

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo Presidente cav. *Umberto Gallini*, assistito dal Direttore comm. *Jenzo Benatti* e dal sig. *Alberto Ranzi;*

l'Associazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo Presidente on. *Olindo Cremaschi*, assistito dal sig. *Walter Silingardi;*

la Confederterra Provinciale, rappresentata dal suo Segretario sig. *Renato Ognibene;*

la Federbraccianti Provinciale, rappresentata dai Segretari signori *Enrico Degli Angeli* e *Adriano Neri;*

la C.I.S.L. - Terra, rappresentata dal suo Segretario sig. *Gaetano Lugli;*

la Federazione Italiana Salariati e Braccianti Agricoli, rappresentata dal suo Segretario sig. *William Arletti*, assistito dal sig. *Alfonso Manfredi;*

l'U.I.L. - Terra, rappresentata dal suo Segretario sig. *Giancarlo Dotti;*

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo provinciale per i braccianti agricoli avventizi e per le maestranze agricole specializzate della Provincia di Modena, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale, stipulato in Roma il 15 febbraio 1957, fra le rispettive Organizzazioni Nazionali ed inserendo nel tariffario, che è parte integrante del presente contratto, tutte le variazioni del costo indice vita, determinate dalla Commissione Paritetica Interconfederale dal 10 settembre 1952 a tutt'oggi.

Art. 1.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, che ha la durata di due anni, entra in applicazione il giorno 26 maggio 1959 e resta in vigore fino al 25 maggio 1961.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno se nessuna delle Organizzazioni contraenti ne richiederà la cessazione, dandone regolare disdetta almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo letera raccomandata con ricevuta di ritorno e con allegate le proposte di modifica.

Le trattative sulle proposte avanzate dovranno, comunque, iniziare entro un mese dall'inoltro della disdetta, mentre il presente patto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Art. 2.

ASSUNZION

Le assunzioni dei braccianti agricoli avventizi e delle maestranze specializzate di cui al presente contratto sono disciplinate dalle vigenti leggi sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 3.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 4.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI, TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per tutte le assicurazioni sociali, gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari e le gestanti, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere e le quarantotto settimanali. La loro distribuzione nella giornata sarà fatta in periodi secondo le esigenze delle singole aziende.

La durata dell'orario di lavoro normale, tenute presenti le disposizioni del R. D. 10 settembre 1933, numero 1936 è nei vari mesi dell'anno stabilita come segue:

dal 1° novembre al 31 gennaio	ore 6
dal 1° febbraio al 15 maggio	» 8
dal 16 maggio al 15 agosto	» 9
dal 16 agosto al 31 ottobre	» 8

Il tempo occorrente per la martellatura della falce durante il lavoro di falciatura devesi computare nello orario per lavoro effettivo, ma è fatto obbligo ai braccianti avventizi di presentarsi al lavoro con la falce battuta. Il tempo occorrente all'operaio per recarsi sul luogo del lavoro non sarà considerato nell'orario; sarà, invece, ritenuto lavoro effettivo quello occorrente per gli spostamenti da uno all'altro campo o da uno all'altro fondo della stessa azienda.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno, quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali e di cui all'art. 7, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario	16 %
lavoro festivo	25 %
lavoro notturno	30 %
lavoro festivo notturno	55 %
lavoro festivo straordinario	41 %

Non si farà luogo a maggiorazioni per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le Domeniche ed i seguenti:

Il primo giorno dell'anno;

Il giorno dell'Epifania;

Il giorno della festa di S. Giuseppe;

Il 25 Aprile, anniversario della Liberazione;

Il giorno di lunedì dopo Pasqua;

Il giorno dell'Ascensione;

Il giorno del Corpus Domini;

Il 1° Maggio, Festa del Lavoro;

Il 2 Giugno, Anniversario della Fondazione della Repubblica;

Il 29 Giugno — SS. Pietro e Paolo;

Il 15 Agosto, giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;

Il 1° Novembre — Ognissanti;

Il 4 Novembre — Giorno dell'Unità Nazionale;

L'8 Dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;

Il 25 Dicembre, giorno di Natale;

Il 26 Dicembre, S. Stefano;

La festa del Patrono del luogo.

Art. 8.

RETRIBUZIONE

Il salario dei lavoratori sarà corrisposto, per il lavoro effettivamente prestato, secondo le tariffe orarie indicate nel tariffario, che è parte integrante del presente contratto, a periodi non superiori alla settimana e di regola nella giornata del sabato, sull'Azienda datrice di lavoro, con regolare busta paga.

Ai braccianti agricoli avventizi addetti ai lavori di cui al presente contratto, sarà somministrato, come di consuetudine, in sovrappiù della mercede, un litro di vino al giorno, oppure vinello in quantità proporzionale.

In caso di impossibilità di effettuarne la somministrazione in natura, essa verrà sostituita con una erogazione, sempre in sovrappiù della mercede, in ragione di L. 104 al litro, per la giornata media di 8 ore (vedi dichiarazione a verbale).

Il valore del vino verrà aggiornato trimestralmente, a richiesta di una delle Organizzazioni contraenti, in base al prezzo medio di mercato corrispondente alla voce « vino rosso di prima qualità gradi 10'' », per prodotto all'ingrosso. Le tariffe inerenti i lavori del riso, dei potatori, innestatori e i cottimi, non hanno alcun titolo per il vino in quanto non esiste, per detti lavori, la consuetudine della corresponsione.

Per i lavori di monda e trapianto del riso, deve essere corrisposto, per ogni otto ore di lavoro, in soprappiù della tariffa, un chilo di riso originario comune brillato e commerciabile.

Il tariffario verrà aggiornato periodicamente in base ai verbali della Commissione Paritetica Interconfederale per la scala mobile in agricoltura.

Ai braccianti agricoli addetti alla trebbiatura del grano e cereali minori, in relazione alle particolari condizioni di lavoro, verrà corrisposta, in sovrappiù della tariffa una indennità speciale di L. 40 per ogni ora di lavoro. Detta indennità è comprensiva della corresponsione del vino di consuetudine, di cui ai capoversi 2° e 3° del presente articolo. Qualora a detti lavoratori vengano corrisposti in natura vino ed altri generi, verrà determinato il controvalore da dedursi dalla retribuzione complessiva.

L'indennità speciale verrà annualmente determinata prima dell'inizio delle operazioni di trebbiatura, in re-

lazione ai prezzi di mercato del vino e dei generi alimentari correnti nel mese di giugno di ogni anno, su richiesta di almeno una delle Organizzazioni contraenti.

Dichiarazione a Verbale dell'art. 8.

a) per impossibilità materiale le Organizzazioni intendono il caso in cui nell'azienda non sia stato prodotto vino.

b) a maggior chiarimento di quanto previsto dalla norma n. 8 del presente patto, le parti riconoscono che per perfezionare maggiormente le retribuzioni delle lavoratrici agricole allo spirito e sostanza della convenzione n. 100 del B.I.T. si è proceduto ad una valutazione tecnica delle varie voci del tariffario, affinchè le retribuzioni delle lavoratrici si adeguino maggiormente alla sostanza della predetta convenzione, che presuppone un equivalente rendimento di lavoro in base al concetto di qualità, quantità ed intensità.

Art. 9.

COTTIMI

Nei lavori retribuiti a cottimo le tariffe dovranno essere determinate in modo che sia consentito un guadagno non inferiore al 10% oltre la paga globale. Il contratto relativo deve intervenire direttamente tra il conduttore o il suo rappresentante dell'azienda ed i lavoratori.

Quando la liquidazione del cottimo dovesse essere effettuata a periodi superiori alla quindicina, ai lavoratori saranno corrisposti adeguati acconti settimanali.

Le condizioni e le modalità di esecuzione di cottimo debbono risultare da contratto scritto, stipulato e firmato dalle parti.

Art. 10.

LAVORAZIONE RISO

Nei lavori di monda, trapianto e legatura, qualora venissero impiegati uomini, verrà ad essi corrisposta la stessa tariffa prevista per le donne, per gli stessi lavori, in quanto, in tali lavori, per consuetudine, vengono normalmente impiegate donne.

Nei lavori di monda non dovranno essere impiegate più del 5% di novizie.

Nelle tariffe riguardanti la coltivazione del riso, non sono compresi i lavori che si effettuano sul riso per la conservazione dopo l'immagazzinamento.

Art. 11.

UTENSILI

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine. Ha il preciso obbligo di conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili ed in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro, rispondendo delle perdite e dei danni a lui imputabili, il cui ammontare gli verrà trattenuto sulle sue competenze.

Art. 12.

DIREZIONE E NORME DISCIPLINARI

Nei rapporti attinenti al servizio i lavoratori dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta.

Essi dovranno pertanto attenersi agli ordini a loro impartiti ed eseguire con diligenza il lavoro loro assegnato.

I rapporti tra lavoratori e datori di lavoro o chi per essi, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare l'ordine e la disciplina nell'azienda.

Art. 13.

TRAPASSO D'AZIENDA

Il trapasso e la cessazione dell'azienda, di regola, non risolvono il contratto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti, anche per quanto concerne crediti di lavoro nei confronti del nuovo titolare, qualora non sia stato liquidato dal precedente datore di lavoro a norma del presente contratto collettivo.

Art. 14.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali, prima di essere deferite all'Autorità Giudiziaria, debbono essere sottoposte all'esame delle Organizzazioni contraenti, per un tentativo di conciliazione.

Per le controversie collettive, invece, le Organizzazioni si impegnano a svolgere ogni possibile e sollecito intervento per conseguire l'amichevole componimento.

In caso di mancato accordo, le controversie di carattere collettivo saranno deferite alle rispettive Organizzazioni Nazionali.

PARTE SPECIALE

BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI

Art. 1.

DEFINIZIONE

Braccianti avventizi sono quei lavoratori di ambo i sessi che, occupati stabilmente in agricoltura, vengono assunti giornalmente, senza vincolo di durata, per la esecuzione dei vari lavori di carattere ordinario, straordinario ed accessorio, ricorrenti nelle aziende agricole e che sono retribuiti con paga oraria.

Art. 2.

SQUADRE D'AIA NELLA TREBBIATURA DEL FRUMENTO E DEI MARZATELLI

Per la trebbiatura del frumento e dei marzatelli, i coltivatori in aggiunta alla forza lavorativa della propria famiglia, dovranno assumere una squadra d'aia costituita da braccianti agricoli (per due terzi uomini e per un terzo donne), così composta a seconda delle diverse potenzialità della trebbiatrice:

Battitori di m. 1,37 con pressa: unità 16 e senza pressa unità 20;

Battitori di m. 1,22 con pressa: unità 16 e senza pressa unità 18;

Battitori di m. 1,07 con pressa: unità 14 e senza pressa unità 16;

Battitori di m. 0,91 con pressa: unità 8 e senza pressa unità 12;

Battitori di m. 0,80 con pressa: unità 6 e senza pressa unità 8.

Data la particolare situazione agricola della provincia si riconosce che la squadra d'aia non compie lavoro straordinario, ma può compiere lavoro notturno e festivo.

Art. 3.

MIETITREBBIA

Le aziende agricole per qualunque forma di conduzione che impiegano mietitrebbia dovranno assumere mano d'opera nella misura sufficiente per assicurare un regolare, normale funzionamento della macchina operatrice, nonchè per l'effettuazione delle operazioni complementari.

Art. 4.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme sopra concordate, che regolano esclusivamente i braccianti agricoli e che sono vincolati per le Organizzazioni contraenti non modificano, però le eventuali condizioni di miglior favore, preesistenti nelle singole località della Provincia.

MAESTRANZE AGRICOLE SPECIALIZZATE

Art. 1.

DEFINIZIONI

Operaio agricolo specializzato è colui che è adibito a lavori o esplica mansioni particolari che necessitano di speciale competenza tecnica e pratica, conseguente da tirocinio o da preparazione tecnica.

Potatori specializzati: sono quelli che, conoscendo la vita delle piante, dimostrano di sapere eseguire con sicurezza, competenza, capacità ed esperienza tecnica, tutte le operazioni atte ad ottenere dai frutti in cura, in una con la forma razionale dell'allevamento dello impianto, la produzione qualitativa economicamente più conveniente in relazione allo sviluppo ed età delle piante.

Allievi potatori: sono quei lavoratori che avendo frequentato corsi di addestramento professionale e conseguito il diploma di abilitazione, non hanno ancora pratica sufficiente e prestano la loro opera sotto la vigilanza di un potatore specializzato.

Innestatori specializzati: sono quei lavoratori che, in possesso di un diploma di specializzazione, conoscendo la vita delle piante e le epoche idonee, eseguono correntemente i singoli tipi di innesto dando garanzia di buona riuscita del loro operato.

Allievi innestatori: sono quei lavoratori che, pur avendo frequentato corsi di addestramento professionale, non hanno ancora pratica sufficiente e prestano la loro opera sotto la sorveglianza di un innestatore specializzato.

Vivaisti: sono quelli che conoscendo la vita e lo sviluppo delle piante sanno eseguire con competenza, capacità ed esperienza, tutte le operazioni inerenti lo specifico lavoro.

Aiuto-vivaisti: sono quelli che non hanno pratica sufficiente e prestano la loro opera sotto la sorveglianza del vivaista.

Addetti a macchine: sono quelli che conoscendo i vari tipi di macchine ed attrezzi sono idonei ed autorizzati alla guida e sanno attuare la manutenzione ordinaria e almeno eseguire le piccole riparazioni.

Art. 2.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme sopra concordate, che regolano esclusivamente le maestranze agricole specializzate e che sono vincolanti per le Organizzazioni contraenti non modificano, però, le eventuali condizioni di miglior favore, preesistenti nelle singole località della Provincia.

DENOMINAZIONE LAVORI	Paga base	Contingenza	Indenn. ferie feste naz. e infr. e grat. nat. 17,50 % su paga b. e conting.	Indennità speciale 10% sulla paga base	5° elemento	Indennità caropane meno Fondo Solid. Soc.	TOTALE	TOTALE arrotondato
LAVORI COMUNI								
Uomini dai 18 ai 65 anni	40 —	99,03	24,33	4 —	—	1 —	168,36	168
Uomini dai 15 ai 18 e oltre 65 anni	32 —	73,10	18,39	3,20	—	1,62	128,31	128
Donne dai 18 ai 65 anni	30 —	78,35	18,96	3 —	—	1,62	131,93	132
Donne 15-18 ed oltre 65 anni . . .	26 —	61,43	15,30	2,60	—	1,62	106,95	107
LAVORI SPECIALI								
Cernita bietole								
Uomini dai 18 ai 65 anni	40 —	99,03	24,33	4 —	—	1 —	168,36	168
Uomini 15-18 e oltre 65 anni . . .	32 —	73,10	18,39	3,20	—	1,62	128,31	128
Donne dai 18 ai 65 anni	39,52	99,03	24,24	3,95	—	1,62	168 —	168
Donne 15-18 ed oltre 65 anni . . .	32 —	73,10	18,39	3,20	—	1,62	128,31	128
Studiatura e rastrellatura foraggi								
Uomini dai 18 ai 65 anni	40 —	99,03	24,33	4 —	—	1 —	168,36	168
Uomini 15-18 e oltre 65 anni . . .	32 —	73,10	18,39	3,20	—	1,62	128,31	128
Donne dai 18 ai 65 anni	39,52	99,03	24,24	3,95	—	1,62	168 —	168
Donne 15-18 ed oltre 65 anni . . .	32 —	73,10	18,39	3,20	—	1,62	128,31	128
Zappatura e diserbamento eseguiti dopo la semina (scerbatura)								
Uomini dai 18 ai 65 anni	40 —	99,03	24,33	4 —	—	1 —	168,36	168
Uomini 15-18 e oltre 65 anni . . .	32 —	73,10	18,39	3,20	—	1,62	128,31	128
Donne dai 18 ai 65 anni	39,52	99,03	24,24	3,95	—	1,62	168 —	168
Donne 15-18 ed oltre 65 anni . . .	32 —	73,10	18,39	3,20	—	1,62	128,31	128
Mietitura								
Uomini dai 18 ai 65 anni	72 —	106,12	31,17	7,20	—	1 —	217,49	217
Uomini 15-18 e oltre 65 anni . . .	60 —	77,03	23,98	6 —	—	1,62	168,63	169
Donne dai 18 ai 65 anni	67 —	84,10	26,44	6,70	—	1,62	185,86	186
Mietitura con falce messoria								
Uomini dai 18 ai 65 anni	72 —	106,12	31,17	7,20	—	1 —	217,49	217
Uomini e donne 15-18 e oltre 65 anni	67 —	78,26	25,42	6,70	—	1,62	179 —	179
Donne dai 18 ai 65 anni	71,52	106,12	31,08	7,15	—	1,62	217,49	217
Trebbiatura frumento e cereali minori								
Uomini dai 18 ai 65 anni	72 —	100,23	30,14	7,20	—	1 —	210,57	211
Uomini e donne 15-18 e oltre 65 anni	60 —	78,20	24,18	6 —	—	1,62	170 —	170
Donne dai 18 ai 65 anni	67 —	91,88	27,80	6,70	—	1,62	195 —	195
Espurgo maceri e canali e lavori eseguiti in acqua da novembre a tutto marzo								
Uomini dai 18 ai 65 anni	63 —	98,84	28,32	6,30	—	1 —	197,46	197
Uomini 15-18 ed oltre 65 anni . . .	50 —	72,27	21,39	5 —	—	1,62	150,28	150
Idem da aprile a tutto ottobre:								
Uomini dai 18 ai 65 anni	55 —	99,10	26,96	5,50	—	1 —	187,56	188
Uomini 15-18 ed oltre 65 anni . . .	43 —	73,61	20,44	4,30	—	1,62	142,97	143
Addetti al montaggio e manovra tubi da acqua per irrigazione								
Uomini dai 18 ai 65 anni	55 —	101,10	27,31	5,50	—	1 —	189,91	190
Lavori miglioramento fondiario								
Uomini dai 18 ai 65 anni	38 —	98,82	23,94	3,80	—	1 —	165,56	166
Uomini 15-18 e oltre 65 anni . . .	31 —	72,32	18,08	3,10	—	1,62	126,12	126
Scalvo alberi, spaccatura legna, abbattimento piante, carico e scarico e spandimento letame e concimi bianchi								
Uomini dai 18 ai 65 anni	45 —	97,98	25,02	4,50	—	1 —	173,50	174
Uomini 15-18 e oltre 65 anni . . .	35 —	72,67	18,84	3,50	—	1,62	131,63	132

DENOMINAZIONE LAVORI	Paga base	Contingenza	Indenn. ferie fest. naz. e infr. e grat. nat. 17,50% su paga b. e conting.	Indennità speciale 10% sulla paga base	5° elemento	Indennità caropane meno Fondo Solid. Soc.	TOTALE	TOTALE arrotondato
Donne dai 18 ai 65 anni	33 —	77,65	19,36	3,30	—	1,62	134,93	135
Donne 15-18 e oltre 65 anni . . .	27 —	60,58	15,32	2,70	—	1,62	107,22	107
Spandimento letame e concimi bianchi								
Uomini dai 18 ai 65 anni	45 —	97,98	25,02	4,50	—	1 —	173,50	174
Uomini 15-18 e oltre 65 anni . . .	35 —	72,67	18,84	3,50	—	1,62	131,63	132
Donne dai 18 ai 65 anni	36 —	85,51	21,26	3,50	—	1,62	147,89	148
Donne 15-18 e oltre 65 anni . . .	27 —	60,58	15,32	2,70	—	1,62	107,22	107
Carico letame con mezzi meccanici o con rimorchi								
Uomini dai 18 ai 65 anni	56 —	103,03	27,83	5,60	—	1 —	193,46	193
Addetti al getto per irrorazione viti e frutti in genere								
Uomini dai 18 ai 65 anni	45 —	101,69	25,67	4,50	—	1 —	177,86	178
Donne dai 18 ai 65 anni	33 —	80,31	19,82	3,30	—	1,62	138,05	138
Vuotatura pozzi neri								
Uomini dai 18 ai 65 anni	66 —	106,49	30,18	6,60	—	1 —	210,27	210
Uomini 15-18 e oltre 65 anni . . .	51 —	80,27	22,97	5,10	—	1,62	160,96	161
Donne dai 18 ai 65 anni	48 —	83,23	22,96	4,80	—	1,62	160,61	161
Donne 15-18 e oltre 65 anni . . .	38 —	66,32	18,25	3,80	—	1,62	127,99	128
Spandimento calciocianamide								
Uomini dai 18 ai 65 anni	80 —	112,80	33,74	8 —	—	1 —	235,54	236
Uomini 15-18 e oltre 65 anni . . .	48 —	82,61	22,85	4,80	—	1,62	159,88	160
Trebbiatura fava, granoturco e fieno greco								
Uomini dai 18 ai 65 anni	50 —	99,75	26,20	5 —	—	1 —	181,95	182
Uomini e donne 15-18 e oltre 65 anni	40 —	71,49	19,51	4 —	—	1,62	136,62	137
Donne dai 18 ai 65 anni	42 —	77,93	20,98	4,20	—	1,62	146,73	147
Trebbiatura semi minuti								
Uomini dai 18 ai 65 anni	44 —	97,82	24,81	4,40	—	1 —	172,03	172
Uomini 15-18 e oltre 65 anni . . .	34 —	72,82	18,69	3,40	—	1,62	130,53	131
Donne dai 18 ai 65 anni	32 —	77,88	19,22	3,20	—	1,62	133,92	134
Donne 15-18 e oltre 65 anni . . .	25 —	62,23	15,26	2,50	—	1,62	106,61	107
Trebbiatura semi minuti con trebbie mobili								
Uomini dai 18 ai 65 anni	62 —	103,33	28,93	6,20	—	1 —	201,46	201
Uomini 15-18 e oltre 65 anni . . .	46 —	78,27	21,74	4,60	—	1,62	152,23	152
Donne dai 18 ai 65 anni	48 —	79,31	22,27	4,80	—	1,62	156 —	156
Donne 15-18 e oltre 65 anni . . .	37 —	64,08	17,68	3,70	—	1,62	124,08	124
Falciatura								
Uomini dai 18 ai 65 anni	56 —	104,11	28,01	5,60	—	1 —	194,72	195
Uomini 15-18 e oltre 65 anni . . .	45 —	77,95	21,51	4,50	—	1,62	150,58	151
Raccolta frutta rossa ad alto fusto								
Uomini dai 18 ai 65 anni	55 —	104,23	27,86	5,50	—	1 —	193,59	194
Uomini 15-18 e oltre 65 anni . . .	44 —	77,15	21,20	4,40	—	1,62	148,37	148
Donne dai 18 ai 65 anni	50 —	89,05	24,33	5 —	—	1,62	170 —	170
Donne 15-18 e oltre 65 anni . . .	38 —	67,18	18,40	3,80	—	1,62	129 —	129
Raccolta frutta e uva da terra fino a metri 2,50								
Uomini dai 18 ai 65 anni	40 —	99,03	24,33	4 —	—	1 —	168,36	168
Uomini 15-18 e oltre 65 anni . . .	32 —	73,10	18,39	3,20	—	1,62	128,31	128
Donne dai 18 ai 65 anni	36 —	94,03	22,75	3,60	—	1,62	158 —	158
Donne 15-18 e oltre 65 anni . . .	30 —	69,90	17,48	3 —	—	1,62	122 —	122

DENOMINAZIONE LAVORI	Paga base	Contingenza	Indenn. ferie feste naz. e infr. e grat. nat. 17,50% su paga b. e conting.	Indennità speciale 10% sulla paga base	5° elemento	Indennità caropane meno Fondo Solid. Soc.	TOTALE	TOTALE arrotondato
Raccolta frutta e uva da terra oltre metri 2,50								
Uomini dai 18 ai 65 anni	45 —	99,79	25,33	4,50	—	1 —	175,62	176
Uomini 15-18 e oltre 65 anni . . .	36 —	74,36	19,31	3,60	—	1,62	134,89	135
Donne dai 18 ai 65 anni	41 —	90,30	22,30	4,10	—	1,62	160 —	160
Donne 15-18 e oltre 65 anni . . .	33 —	68,35	17,73	3,30	—	1,62	124 —	124
Tiratura canapa								
Uomini dai 18 ai 65 anni	60 —	99,22	27,86	6 —	—	1 —	194,08	194
Donne dai 18 ai 65 anni	53 —	90,05	25,03	5,30	—	1,62	175 —	175
Impilatura, scavezzatura, accompagnatura canapa, carico e scarico canapa macerata								
Uomini dai 18 ai 65 anni	60 —	99,22	27,86	6 —	—	1 —	194,08	194
Donne dai 18 ai 65 anni	50 —	80,39	22,81	5 —	—	1,62	159,82	160
Taglio, scossatura, sbracciatura, affondatura, lavatura e stendimento canapa e gramerini senza vitto								
Uomini dai 18 ai 65 anni	70 —	96,88	29,20	7 —	—	1 —	204,08	204
Donne dai 18 ai 65 anni	55 —	81,77	23,93	5,50	—	1,62	167,82	168
Lavorazione canapa nel macero								
Uomini dai 18 ai 65 anni	72 —	107,80	31,46	7,20	—	1 —	219,46	219
Donne dai 18 ai 65 anni	60 —	86,71	25,67	6 —	—	1,62	180 —	180
Estirpazione a mano e carico bietole								
Uomini dai 18 ai 65 anni	55 —	102,41	27,54	5,50	—	1 —	191,45	191
Raccolta fragole								
Uomini dai 18 ai 65 anni	40 —	100,43	24,57	4 —	—	1 —	170 —	170
Uomini 15-18 e oltre 65 anni . . .	32 —	76,24	18,94	3,20	—	1,62	132 —	132
Donne dai 18 ai 65 anni	35 —	98,52	23,36	3,50	—	1,62	162 —	162
Donne 15-18 e oltre 65 anni . . .	30 —	72,45	17,93	3 —	—	1,62	125 —	125
Raccolta aglio, cipolle e patate								
Uomini dai 18 ai 65 anni	42 —	99,96	24,84	4,20	—	1 —	172 —	172
Uomini 15-18 e oltre 65 anni . . .	32 —	77,09	19,09	3,20	—	1,62	133 —	133
Donne dai 18 ai 65 anni	34 —	96,20	22,78	3,40	—	1,62	158 —	158
Donne 15-18 e oltre 65 anni . . .	30 —	71,60	17,78	3 —	—	1,62	124 —	124
Raccolta a mano di piselli, fagioli, fagiolini e altri ortaggi allo stato fresco e pomodoro								
Uomini dai 18 ai 65 anni	40 —	100,43	24,57	4 —	—	1 —	170 —	170
Uomini 15-18 e oltre 65 anni . . .	32 —	76,24	18,94	3,20	—	1,62	132 —	132
Donne dai 18 ai 65 anni	35 —	96,82	23,06	3,50	—	1,62	160 —	160
Donne 15-18 e oltre 65 anni . . .	30 —	72,45	17,93	3 —	—	1,62	125 —	125
Lavori preparatori in risaia								
Uomini dai 18 ai 65 anni	55,36	102,35	27,59	5,53	—	1 —	191,83	192
Monda e trapianto riso								
Donne dai 18 ai 65 anni	59,17	82,01	24,70	5,91	—	1,62	173,41	173
Mietitura e legatura riso								
Donne dai 17 ai 65 anni	57,82	83,32	24,69	5,78	55,12	1,62	228,35	228
Donne e uomini dai 15 ai 17 anni	49,70	71,27	21,16	4,97	61,06	1,62	209,78	210

DENOMINAZIONE LAVORI	Paga base	Contingenza	Indenn. ferie feste naz. e infr. e grat. nat. 17,50% su paga b. e conting.	Indennità speciale 10% sulla paga base	5° elemento	Indennità caropane meno Fondo Solid. Soc.	TOTALE	TOTALE arrotondato
Portanda riso								
Uomini dai 17 ai 65 anni	63,03	102,25	28,92	8,30	84,23	1 —	285,73	286
Donne dai 18 ai 65 anni	58 —	91,71	26,20	5,80	76,67	1,62	260 —	260
Uomini e donne dai 15 ai 18 anni	49,69	71,27	21,16	4,96	67,06	1,62	215,76	216
Carico e scarico carrelli, portanda paglia facchinaggio, pesatura, stendimento e raccolta ordinaria								
Uomini	63,03	102,25	28,92	6,30	72,23	1 —	273,73	274
Trebbiatura ed essiccazione riso								
Uomini dai 17 ai 65 anni	63,03	102,25	28,92	6,30	72,23	1 —	273,73	274
Donne dai 17 ai 65 anni	57,86	82,01	24,47	5,78	40,67	1,62	220,41	220
Uomini e donne dai 15 ai 17 anni	49,69	71,27	21,16	4,96	61,06	1,62	209,76	210
OPERAI SPECIALIZZATI								
Innestatori e potatori	75 —	113,51	32,99	7,50	—	1 —	230 —	230
Aiuto potatori e innestatori	57,45	109,12	29,14	5,74	—	1 —	202,45	202
Vivaisti	57 —	107,51	28,79	5,70	—	1 —	200 —	200
Aiuto vivaisti	40 —	100,43	24,57	4 —	—	1 —	170 —	170
Motoristi, macchinisti, imboccatori	68 —	113,87	31,82	6,80	18,51	1 —	240 —	240
Pressarini	63 —	115,51	31,24	6,30	7,95	1 —	225 —	225
Addetti alla motoaratura esclusi i conducenti	60 —	108,51	29,49	6 —	—	1 —	205 —	205
Addetti a macchine operatrici semoventi	65 —	111,70	30,90	6,50	—	1 —	215,10	215
Addetti al trattore per traino o a generatori di forza motrice fissi o mobili	57 —	107,51	28,79	5,70	—	1 —	200 —	200

COTTIMI

	Lire
Sfogliatura olmi e gelsi in frasca per q.le	1.560
Sfogliatura olmi e gelsi in poda per q.le	1.300
Gramolatura canapa con cilindro intermedio per ogni q.le di tiglio	2.560
Tiratura canapa e scarti per ogni 100 mannelle della circonferenza di cm. 45 all'altezza di cm. 40 dal piede	600
Spandimento calciocianamide pulverulenta (spandimento in una biolca) a coltura in acqua da q.li 1 a sacco da kg. 75	670
Idem da q.l 0,55 a q.l 0,60	770
Idem da kg. 35 a kg. 45	970
Spandimento calciocianamide granulare e concimi bianchi, per biolca a coltura in acqua da kg. 140 a kg. 200	345
Idem da kg. 100 a kg. 140	385
Idem da kg. 60 a kg. 90	435

I suddetti concimi verranno consegnati sull'argine o sulla carreggiata.

Semina incrociata risone: per ogni biolca di terreno seminata	630

A norma del patto stipulato, le tariffe concordate come sopra elencate debbono essere applicate con i criteri e indennità per le voci specifiche sottoindicate.

Nei lavori di monda e legatura, qualora venissero impiegati degli uomini, verranno corrisposte le stesse tariffe previste per le donne, per gli stessi lavori, in quanto, per tali lavori, per consuetudine, vengono normalmente impiegate donne.

Nei lavori di monda non dovranno essere impiegate più del 5% di novizie.

Nelle suddette tariffe non sono compresi i lavori che si effettuano nel riso, per la conservazione dopo l'immagazzinamento.

Art. 1.

Le tariffe orarie presenti, oltre che per i braccianti agricoli avventizi, valgono per i dipendenti da aziende agricole e da Consorzi di bonifica e comprendono tutte le indennità, assegni speciali ed ogni altra retribuzione integrativa del salario, fino ad oggi corrisposti ai lavoratori agricoli.

Le tariffe riportate sopra sono comprensive del caropane previsto dalle vigenti disposizioni di legge e al netto delle trattenute per il Fondo di Solidarietà Sociale, perciò nulla deve aggiungersi, nè detrarsi dalle tariffe stesse.

Art. 2.

Le tariffe in parola comprendono i 2 punti di aumento che, nella scala mobile dell'industria sono stati trasferiti negli assegni familiari. Qualora gli assegni familiari in agricoltura venissero in qualunque modo aumentati, i due punti di aumento di cui al primo capoverso vengono senz'altro detratti dalle tariffe.

Art. 3.

Ai braccianti agricoli addetti ai lavori di cui al tariffario surriportato, verrà somministrato, come di consuetudine, un litro di vino al giorno oppure vinello in proporzione, in sovrappiù della mercede.

In caso di impossibilità di effettuare la somministrazione in natura, essa verrà sostituita con una erogazione, sempre in sovrappiù della mercede, in ragione di L. 104 al litro, per la giornata media di 8 ore.

Tale valore serve solo per le aziende impossibilitate alla corresponsione materiale.

Le tariffe per il riso, potatori e innestatori e vivaisti ed i cottimi non hanno alcun titolo per il vino di consuetudine.

Per il lavoro di monda e trapianto del riso, per ogni 8 ore di lavoro, deve essere corrisposto, in sovrappiù della tariffa sopraindicata, un chilogramma di riso di qualità originaria, brillato e commerciale.

Art. 4.

Ai braccianti agricoli addetti alla trebbiatura del grano e cereali minori, in relazione alle particolari condizioni di lavoro, verrà corrisposto, in sovrappiù della tariffa, una indennità speciale di L. 40 per ogni ora di lavoro; detta indennità è comprensiva della corresponsione del vino di consuetudine di cui all'articolo precedente.

Qualora a detti lavoratori vengano corrisposti in natura vino ed altri generi, verrà determinato il controvalore da dedursi dalla retribuzione complessiva.

Art. 5.

Le tariffe sono comprensive anche delle festività nazionali e infrasettimanali, perciò nulla è dovuto ai braccianti che lavorano in dette giornate, per tale titolo.

Percepiranno, perciò, paga normale, se si tratta di lavori di carattere stagionale o di trattamenti anticrittogamici, mentre per gli altri lavori percepiranno una maggiorazione del 25% sulla paga base e contingenza.

Visti: il contratto e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 1° OTTOBRE 1959, PER I SALARIATI FISSI DELLA PROVINCIA DI MODENA

Il 1° ottobre 1959, in Modena, presso la sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M.O., alla presenza del Direttore dott. *Ferruccio Fertilio*, assistito dal Segretario sig. *Leonida Falghera*,

tra

l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dal Vice presidente delegato dott. *Pier Elia Cuoghi*, assistito dal Direttore dott. *Aristodemo Cerca* e dai sigg. dott. *Giulio Cesare Lolli* e *Aristide Pedretti*;

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal Presidente sig. *Umberto Gallini*, assistito dal Direttore sig. *Jenzo Benatti* e dal sig. *Alberto Ranzi*;

l'Associazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal Presidente on. *Olindo Cremaschi*, assistito dal sig. *Silingardi Walter*;

la Federazione Provinciale Coloni e Mezzadri, aderente alla Confederterra, rappresentata dal Segretario signor *Ognibene Renato*;

e

la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli, aderente alla Confederterra, rappresentata dal sig. *Adriano Neri* segretario, assistito dal sig. *Enrico Degli Angeli*;

la Libera Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli, rappresentata dal suo Segretario signor *William Arletti*;

la U. I. L. Terra, rappresentata dal suo Segretario sig. *Giancarlo Dotti*;

si conviene e si stipula il presente Contratto collettivo che regola i rapporti intercorrenti tra i datori di lavoro ed i salariati fissi della provincia di Modena.

NORME

Art. 1.

DEFINIZIONE E QUALIFICA

Per salariati fissi agricoli si intendono quei lavoratori che vengono assunti normalmente presso le aziende agricole ad integrazione delle famiglie coloniche e dei coltivatori diretti con i quali convivono.

Art. 2.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto provinciale entra in vigore il 1° ottobre 1959 e scadrà il 31 ottobre 1961. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti, almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo cartolina con R.R.

La parte che avrà dato la disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali contropreposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente passo conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

Art. 3.

ASSUNZIONE DEI SALARIATI FISSI AGRICOLI

Le assunzioni dei salariati fissi agricoli sono disciplinate dalle norme di legge vigenti per il collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova sarà di quindici giorni, trascorsi i quali il contratto sarà ritenuto definitivo. Durante tale perioro è reciproco fra le parti il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi modo, senza preavviso.

Art. 5.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

La durata iniziale del contratto individuale è quella risultante dagli artt. 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533.

Alla scadenza, il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non sia intervenuta disdetta dall'una all'altra parte, entro e non oltre il 31 ottobre.

Art. 6.

DISDETTA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E PREAVVISO

Per la cessazione del rapporto di lavoro dovrà essere data disdetta dall'una all'altra parte almeno due mesi prima della data di scadenza del contratto individuale.

In caso di mancata o ritardata comunicazione della disdetta da parte del datore di lavoro, sarà pagata al salariato un'indennità sostitutiva di preavviso uguale al salario che gli sarebbe spettato nel periodo di cui al primo comma.

Il mancato preavviso da parte del lavoratore, non darà diritto, a questo, alla liquidazione della maturata indennità di anzianità o di licenziamento.

La disdetta deve essere data con R.R. oppure risultante in apposita annotazione sul libretto di lavoro e sottoscritta da ambo le parti, sempre rispettando le norme sopra accennate.

Art. 7.

CONTRATTO INDIVIDUALE - LIBRETTO DI LAVORO

I salariati fissi agricoli debbono essere forniti del libretto sindacale di lavoro, in distribuzione presso le Organizzazioni.

Sul libretto in parola, verrà trascritto e firmato dalle parti il contratto di locazione d'opera, dal quale dovrà risultare la data di inizio e di cessazione del contratto stesso, le generalità dei contraenti, gli obblighi particolari ai quali, in relazione e mai in contrasto con le vigenti disposizioni di legge e alle norme del presente patto collettivo, si volesse, dalle parti, dare particolare rilievo e tutte quelle condizioni che tornassero a vantaggio del salariato.

Sul libretto di lavoro verranno annotate, con le date relative alle operazioni, il pagamento dei salari e quanto altro ha attinenza al contratto.

Il conduttore è in obbligo di tenere copia del libretto.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro deve essere di otto ore medie giornaliere nel corso dell'annata.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi le Domeniche e le seguenti festività:

1) 1° giorno dell'anno;
2) Epifania;
3) S. Giuseppe;
4) 25 Aprile;
5) Lunedì di Pasqua;
6) Ascensione;
7) Corpus Domini;
8) 1° Maggio;
9) 2 Giugno;
10) 29 Giugno SS. Pietro e Paolo;
11) 15 Agosto;
12) 1° Novembre;
13) 4 Novembre;
14) 8 Dicembre;
15) 25 Dicembre;
16) 26 Dicembre;
17) Festa del Patrono del luogo.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO

Per lavoro straordinario deve intendersi quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro.

Per lavoro festivo si deve intendere quello eseguito nelle Domeniche e nelle altre festività riconosciute tali dallo Stato, di cui all'art. 9 del presente contratto.

Per lavoro notturno deve intendersi quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'Alba.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite su richiesta del datore di lavoro nei casi di evidenti necessità e non dovranno avere, perciò, carattere sistematico.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione normale (paga base, contingenza, vitto e alloggio) per il lavoro di cui sopra, saranno le seguenti:

lavoro straordinario, 16 %;
lavoro festivo, 25 %;
lavoro notturno, 30 %.

Le eventuali ore straordinarie, festive e notturne dovranno essere registrate nel libretto di lavoro almeno entro sette giorni dalla loro esecuzione.

Le ore straordinarie non potranno eccedere le due ore giornaliere e le dodici settimanali.

Resta in facoltà alle parti, qualora si preveda possano essere effettuate ore straordinarie, festive e notturne, di concordare, all'atto della stipulazione del contratto, un compenso forfettario, che dovrà essere registrato nel libretto di lavoro e controfirmato dalle parti stesse.

Art. 11.

RETRIBUZIONE

Ai salariati fissi agricoli verrà corrisposta annualmente la sottoelencata retribuzione, composta dei seguenti elementi: paga base, contingenza, vitto, alloggio e pulizie.

Tenuto presente il testo dell'art. 9 e in relazione alle disposizioni della legge 31 marzo 1954, n. 90, si è convenuto di conglobare a salario, in via forfettaria, n. 4 giornate infrasettimanali.

Le corresponsioni in denaro debbono farsi in rate mensili posticipate corrispondenti, per i mesi invernali (da Novembre a tutto Aprile), a 1/18 e per i mesi estivi (da maggio a tutto ottobre) a 1/9 del salariò computato ad anno.

Qualora non venisse corrisposto vitto, alloggio e pulizie personali, il salariato avrà diritto ad una indennità giornaliera di L. 300.

Retribuzione in denaro da corrispondersi annualmente oltre al vitto:

CLASSIFICA PER ETÀ	Paga base	Contingenza	SALARIO		
			Annuo	mensile	
				invernale	estivo
Massimo					
Uomini 18-65 anni	80.000	141.239	221.239	12.231	24.582
Uomini 15-18 e oltre 65 anni e donne 15-65 anni . . .	65.000	111.990	176.990	9.832	19.664
Minimo					
Uomini 18-65 anni	65.000	113.798	178.798	9.933	19.866
Uomini 15-18 e oltre 65 anni e donne 15-65 anni . . .	47.000	96.564	143.564	7.976	15.952

Art. 12.

PERIODICO ADEGUAMENTO DELLE RETRIBUZIONI

Per gli adeguamenti delle retribuzioni, ci si atterrà al sistema in atto per i braccianti avventizi agricoli, applicando, però, una riduzione del punto pari a lire 6,50 in quanto il presente salario è composto di una quota in natura e di una quota in denaro.

Art. 13.

FERIE ANNUALI

Ai salariati fissi agricoli, a decorrere dal giorno di assunzione, spetta un periodo di ferie annuali retribuite, di giorni otto, da usufruirsi compatibilmente con le esigenze dell'azienda.

Art. 14.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi agricoli, al termine di ogni annata agraria, spetta un'indennità annuale, a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di venti giornate del salario globale, paga base, contingenza, vitto, alloggio e pulizie personali. Detta gratifica è frazionabile in dodicesimi dopo il primo anno.

Art. 15.

PREVIDENZA E ASSISTENZA

Tutti i salariati fissi agricoli debbono essere assicurati a norma di legge entro quindici giorni dall'inizio del contratto.

Art. 16.

CORRESPONSIONE IN CASO DI INFORTUNIO, MALATTIA E MORTE

Il salariato fisso agricolo, in caso di infortunio, ha diritto allo stipendio per quindici giorni, dedotta la indennità spettante per legge.

In caso di malattia, comprovata da certificato medico, il salariato fisso agricolo godrà di tutti i benefici spettanti e dovuti dalla Cassa Mutua Malattie.

Il salariato infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto, per un periodo di 120 gg.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione dell'indennità di anzianità della gratifica natalizia, nonchè della indennità sostitutiva delle ferie, maturate fino alla data di risoluzione del contratto.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

In caso di morte, il contratto di lavoro si intende automaticamente rescisso dal giorno successivo.

Qualora la morte non sia dovuta ad infortunio agricolo, agli eredi legittimi spetterà un indennizzo pari a trenta giorni del salario in denaro.

Tale indennità non esclude quella stabilita per i licenziamenti.

Art. 17.

CHIAMATA ALLE ARMI

La chiamata alle armi per obbligo di leva viene regolata dalle vigenti disposizioni di legge.

Il richiamo alle armi non risolve il contratto di lavoro ed il salariato fisso agricolo ha diritto alla conservazione del posto.

I salariati fissi agricoli, chiamati o richiamati alle armi avranno diritto, dal giorno della loro chiamata, a quindici giorni di stipendio in denaro.

Art. 18.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non risolve il rapporto di lavoro ed i salariati fissi agricoli conservano tutti i diritti nei confronti dei nuovi titolari, qualora non siano stati soddisfatti dal datore di lavoro cessato.

Art. 19.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Al salariato fisso agricolo, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, è dovuta un'indennità pari a cinque giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto e colpa del lavoratore stesso.

La retribuzione da prendersi a base per la determinazione della indennità di anzianità è quella ultima cui il lavoratore ha diritto alla cessazione del rapporto (paga base, contingenza, e generi in natura).

Decorso il primo anno di servizio, la liquidazione di detta indennità deve computarsi per dodicesimi, anche per le eventuali frazioni di anno.

La indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'annata in corso alla data del presente patto.

Per il servizio prestato anteriormente al 1951 valgono le disposizioni previste dal precedente contratto collettivo provinciale e in base all'ultimo stipendio percepito.

Restano ferme le condizioni di miglior favore.

Art. 20.

MATRIMONIO

In caso di matrimonio, il salariato fisso agricolo avrà diritto ad una licenza di sette giorni retribuiti.

Art. 21.

PERMESSI STRAORDINARI

Oltre il permesso per matrimonio i salariati fissi hanno diritto ad un permesso di due giorni, in caso di decesso di parenti di primo grado, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie e sono considerati di servizio a tutti gli effetti.

Art. 22.

TUTELA DELLA MATERNITÀ - TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Si applicano le disposizioni previste dalla legge.

Art. 23.

NORME DISCIPLINARI

Il salariato fisso agricolo è tenuto a prestare l'opera propria secondo le attribuzioni assegnategli. I datori di lavoro o chi per essi ed i salariati debbono tenere un contegno reciprocamente corretto e civile. Le disobbedienze, il maltrattamento agli animali e agli attrezzi, la arbitraria assenza dal lavoro, potranno dare luogo alla rescissione in tronco del contratto, previo intervento e ratifica del provvedimento da parte delle Organizzazioni sindacali interessate.

Art. 24.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di controversie fra datori di lavoro e salariati fissi agricoli, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, le controversie individuali dovranno essere demandate alle rispettive organizzazioni sindacali, per il tentativo di componimento.

In caso di mancato accordo, sarà lasciata facoltà alle parti di adire la Magistratura.

Art. 25.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto di lavoro, debbono essere esaminate dalle Organizzazioni sindacali contraenti, per un sollecito amichevole componimento.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 1° OTTOBRE 1959, PER I BOARI E SALARIATI DI CAMPAGNA DELLA PROVINCIA DI MODENA

Il giorno 1° ottobre 1959, in Modena, presso la sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O., alla presenza del Direttore dott. *Ferruccio Fertilio*, assistito dal Segretario sig. *Leonida Falghera*,

tra

l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dal Vice presidente delegato dott. *Pier Elia Cuoghi* e dal Direttore dott. *Aristodemo Cerea*, assistiti dal dott. *Giulio Cesare Lolli* e dal sig. *Aristide Pedretti*;

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo Presidente sig. *Umberto Gallini*, assistito dal Direttore sig. *Jenzo Benatti* e dal sig. *Alberto Ranzi*;

l'Associazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal Presidente on. *Olindo Cremaschi*, assistito dal sig. *Walter Silingardi*;

e

la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli, rappresentata dal suo Segretario sig. *Adriano Neri*, assistito dal sig. *Enrico Degli Angeli*;
la Libera Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli, rappresentata dal suo Segretario signor *William Arletti*;

la U. I. L.-Terra, rappresentata dal suo Segretario sig. *Giancarlo Dotti*;

si conviene e si stipula il presente Contratto collettivo che regola i rapporti intercorrenti tra i datori di lavoro ed i boari addetti al governo del bestiame ed i salariati di campagna della provincia di Modena.

NORME

QUALIFICA

Per i boari si intendono quei lavoratori salariati i quali vengono assunti normalmente per il governo del bestiame e per la esecuzione dei lavori di stalla.

Per i salariati di campagna si intendono quei lavoratori assunti normalmente per la esecuzione dei lavori agricoli dell'azienda.

Art. 1.

Col presente patto si vengono a regolare i rapporti economici tra i conduttori e gli operai agricoli che intendono assumere dietro retribuzione, parte in denaro e parte in natura, tanto i lavori di stalla, quanto del terreno.

Il personale salariato, oggetto del patto, può servire:

a) ad integrare la famiglia colonica o del coltivatore diretto nei lavori di stalla;

b) ai lavori di stalla del fondo che il conduttore intende condurre in economia con bracciantato o a compartecipazione;

c) a fornire al conduttore la mano d'opera necessaria non soltanto ai lavori di stalla, ma anche alla coltivazione dell'azienda.

Art. 2.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto provinciale ha la durata dal 1° ottobre 1959 al 31 ottobre 1961; esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti, almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo di cartolina raccomandata con R.R.

La parte che avrà dato la disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente patto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

Art. 3.

ASSUNZIONE DEI LAVORATORI SALARIATI

Le assunzioni dei lavoratori boari e salariati di campagna sono disciplinate dalle norme di legge vigenti per il collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

CONTRATTO INDIVIDUALE

E' obbligatorio un libretto per la tenuta della contabilità. Di tale libretto dovranno tenersi due esemplari, uno per ciascuna delle parti.

All'inizio del rapporto di lavoro verrà steso sul libretto il contratto individuale di lavoro, che dovrà essere sottoscritto dalle parti.

Tale contratto, quando riguarda la prestazione di opera di più persone della stessa famiglia, verrà stipulato col reggitore della famiglia medesima.

Il libretto dovrà contenere:

a) la data di inizio e quella di termine del contratto;

b) l'elenco delle persone della famiglia vincolate nel contratto, indicando, per ciascuna di esse: cognome, nome, età, qualifica, retribuzione in denaro, generi in natura; precisando se essi assumono, oltre i lavori della stalla, anche i lavori di coltivazione del terreno;

c) le condizioni del trattamento economico per quei membri della famiglia che, non essendosi vincolati nel contratto, possono essere chiamati a prestare la propria opera saltuariamente nei lavori affidati alla boaria, come dagli artt. 10 e 13 del presente contratto;

d) i particolari accordi previsti dal presente patto, nonchè tutte quelle altre condizioni concordate fra le parti, purchè non siano in contrasto con le norme predette.

La registrazione sui due esemplari del libretto spetta al datore di lavoro. Il dipendente, perciò, dovrà conservare con cura il proprio libretto e presentarlo al datore di lavoro periodicamente, per le necessarie annotazioni.

Le risultanze dei libretti dovranno essere chiuse annualmente, salvo casi di forza maggiore, entro l'8 novembre e, in caso di accettazione, controfirmate dalle parti. Le annotazioni regolarmente segnate sui libretti e fra loro corrispondenti fanno piena prova fra le parti e non possono essere impugnate trascorsi tre mesi dalla loro registrazione, salvo che per errore di fatto.

Alla fine di ogni singola annata agraria il datore di lavoro dovrà procedere alla compilazione del riepilogo generale delle corresponsioni in denaro e in natura effettuate nell'annata.

La firma di accettazione, apposta dalle parti al saldo del conto annuale, toglie ad esse la possibilità di riapertura, salvo la rettifica di provati errori materiali.

Il libretto di contabilità dovrà essere tenuto secondo le norme del presente Contratto.

Art. 5.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli artt. 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533.

Alla scadenza, il contratto si intende tacitamente rinnovato, qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte entro il 31 marzo dell'anno in cui dovrà avere corso, con cartolina raccomandata con R.R., o mediante registrazione nel libretto sindacale di lavoro, controfirmata dalle parti.

Art. 6.

MANSIONI

Il boaro dovrà curare sempre scrupolosamente il bestiame, sorvegliarlo, non maltrattarlo, denunciare il bestiame ammalato, curarlo in modo particolare durante la malattia e quando le vacche sono sotto il parto, curare le scorte, i fabbricati e gli attrezzi, dovendo di questi rispondere delle perdite e danni causati da incuria.

Uniformarsi agli ordini ricevuti per il pascolo. Condurre a tempo debito le vacche alla monta; tenere ben custodito il letamaio ed irrorarlo con le orine. Compiere tutte le carreggiature, anche fuori del fondo, purchè inerenti all'azienda agricola.

Le eventuali spese per il vitto ed altro, effettuate in seguito all'allontanamento dal fondo per le suddette carreggiature, dovranno essere rimborsate al boaro.

Nei casi di assenza dal podere per un periodo di ore superiori all'orario stabilito, le ore in più saranno pagate come straordinarie.

Caricare e scaricare quanto proviene dall'azienda e serve ad essa; dovendosi asportare foraggio dal fondo il boaro dovrà prestare la sua opera per il carico.

Non allontanarsi volontariamente dal fondo durante le ore di lavoro se non in caso di urgente bisogno, sempre previa sostituzione, a suo carico, ed avviso al conduttore.

Il salariato di campagna dovrà svolgere normalmente tutti i lavori di campagna che gli verranno comandati dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro può, in relazione alle esigenze della azienda, adibire il boaro e il salariato di campagna a mansioni diverse, purchè esse non importino una diminuzione della retribuzione o un mutamento sostanziale delle mansioni, rispetto alla precedente qualifica.

Art. 7.

DOTAZIONI

La dotazione del boaro è stabilita come segue:

n. 13 capi adulti con non più di 8 vacche in produzione, con erba falciata e resa nel cortile a cura del concedente;

n. 12 capi adulti con non più di 8 vacche in produzione, con erba falciata e rastrellata a cura del concedente e caricata, portata nel cortile a cura del boaro;

n. 9 capi adulti con non più di 6 vacche in produzione, con erba falciata e resa nel cortile e scaricata a cura del boaro.

Nelle dotazioni di cui sopra è ammessa la variazione di capi in più fino ad un massimo di due capi, per i quali spetterà al lavoratore un compenso pari, rispettivamente, ad un tredicesimo o a un dodicesimo o a un nono del salario globale, denaro e natura, per ogni capo adulto, semprechè di comune accordo non si addivenga all'assunzione di altro personale.

Le dotazioni sopra riportate sono stabilite per le condizioni ordinarie di cura e governo del bestiame della tipica stalla modenese.

Per le aziende le cui stalle sono dotate di attrezzature razionali ed impianti meccanici che migliorino sia le condizioni di lavoro che la produttività è consentito fra le parti stipulare accordi o patti aggiuntivi che contemplino un aumento nelle dotazioni di bestiame in rapporto ai miglioramenti ed innovazioni apportati.

Per questi accordi le parti potranno richiedere l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Per ogni capo in più convenuto rispetto alle dotazioni ordinarie dovrà essere corrisposto un compenso pari al 2% del salario (denaro e generi) previsto dall'art. 11.

Qualora venisse affidato il governo di maiali, le parti concorderanno il relativo carico e compenso.

Art. 8.

EQUIVALENZA BESTIAME

Un capo adulto equivale: a un equino, a una vacca, a un bue, a un toro, a due vitelli dallo slattamento fino a 15 mesi di età.

I vitelli fino allo slattamento sono in soprannumero.

Art. 9.

CAPO - STALLA

Quando nella stalla vi sono due o più addetti (anche della stessa famiglia) alla cura del bestiame, uno di essi avrà la qualifica di capo-stalla e relativa responsabilità: gli altri avranno la qualifica di boari.

Per i boari con età inferiore ai 18 anni e superiore ai 65 anni e per le donne, il carico sarà ridotto di un terzo.

Il boaro dovrà sempre portare il latte al caseificio con il mezzo fornito dall'azienda.

Quando il contratto si riferisce ad un solo salariato e il caseificio è situato ad oltre un chilometro, le due parti si metteranno d'accordo all'inizio del contratto, per il compenso.

Art. 10.

LAVORAZIONE TERRENO

Quando la famiglia ha per contratto la lavorazione del terreno essa viene ad assumere tutti gli obblighi inerenti alle coltivazioni e, allo scopo di ottenere un maggior sviluppo della produzione, deve uniformarsi alle migliori regole di buona agricoltura ed ai criteri più moderni e razionali consigliati dalla tecnica in materia.

In questo caso il conduttore potrà valersi dell'opera della famiglia anche per compiere lavori di miglioramento fondiario, escluse le buche, le affossature e gli scassi per nuovi piantamenti e l'abbattimento di filari.

Art. 11.

RETRIBUZIONI

Ai boari, cavallanti, e salariati di campagna verranno corrisposte annualmente, le sottoriportate retribuzioni, composte di paga base, contingenza e generi in natura.

Retribuzione in denaro — Ai boari, cavallanti, verranno corrisposte annualmente in denaro, oltre le quote in natura, le seguenti retribuzioni, comprensive delle giornate festive retribuite e del riposo compensativo, come da art. 18 del presente patto:

CLASSIFICA PER ETÀ	Paga base	Contingenza	SALARIO	
			annuale	mensile
Uomini 18-65 anni	80.000	169.585	259.585	21.632
Uomini 15-18 ed oltre 65 anni e donne 18-65	65.000	123.025	188.025	15.669
Donne 15-18 ed oltre 65 anni	55.000	116.025	171.025	14.252

Ai salariati di campagna verranno corrisposte annualmente, in denaro, oltre le quote in natura, le seguenti retribuzioni:

CLASSIFICA PER ETÀ	Paga base	Contingenza	SALARIO	
			annuale	mensile
Uomini 18-65 anni	80.000	163.503	240.503	20.292
Uomini 15-18 ed oltre 65 anni e donne 18-65	65.000	112.695	177.695	14.808
Donne 15-18 ed oltre 65 anni	55.000	107.413	162.413	13.534

Corresponsione generi in natura:

GENERI	Uomini dai 18 ai 65 anni	Uomini dai 15 ai 18 ed oltre 65 anni e donne
Frumento	q.li 4 —	2,50
Granone	q.li 1,50	1 —
Uva	q.li 6 —	4 —
Latte	lt. 365	183
Legna grossa	q.li 18 —	12 —
Fascine	n. 150	100

In sostituzione dell'uva potranno essere corrisposti, per gli uomini dai 18 ai 65 anni, q.li 4 di vino schietto di 9°, oppure q.li 3 di vino schietto e vinello sano e gradevole, in base al fabbisogno. Per tutti gli altri q.li 2,65 di vino schietto di 9 gradi oppure vino schietto q.li 2 e vinello sano e gradevole in base al fabbisogno, da concordarsi fra le parti.

La legna, metà forte e metà dolce, deve essere pesata a fine aprile.

Ove esistano canapuli, le parti, all'atto del contratto, concorderanno la quota di riparto e di assegnazione in sostituzione di legna e fascine.

Per il frumento, granone, e latte, le parti, all'atto del contratto, concorderanno le modalità per il ritiro.

I generi verranno corrisposti compatibilmente con le possibilità della azienda, fino a coprire il fabbisogno della famiglia.

Le eventuali differenze di corresponsione in più o in meno delle retribuzioni in natura, verranno pagate al prezzo di ammasso per i generi contingentati e al prezzo di libero mercato per gli altri.

Art. 12.

PERIODICO ADEGUAMENTO DEI SALARI IN DENARO

Per gli adeguamenti delle tariffe in denaro ci si atterrà al sistema in atto per i braccianti avventizi agricoli, applicando, però, il punto pari L. 6,50 (sei e cinquanta), in quanto il presente salario è composto di una quota in natura e una in denaro.

Art. 13.

CASA DI ABITAZIONE

Alla famiglia del lavoratore sarà dato, all'atto della assunzione, alloggio, oltre gli annessi corrispondenti alle esigenze della famiglia boarile. La famiglia ha diritto inoltre al pollaio ed al porcile per l'ingrasso del maiale e senza corrisposta di canone di affitto, nelle condizioni previste dai vigenti regolamenti di igiene.

La famiglia avrà diritto anche all'uso di un forno quando non ve ne sia uno pubblico a distanza inferiore ad un chilometro dalla casa.

In caso contrario, il lavoratore avrà diritto ad un compenso da convenirsi fra le parti, all'atto del contratto.

L'illuminazione per i bisogni della stalla sarà a totale carico del concedente.

I membri della famiglia non vincolati in contratto, dovranno accordarsi con il conduttore per il corrispettivo canone di affitto dell'abitazione goduta, comprensiva dei benefici che potrebbero tornare a loro vantaggio, quali conviventi con la famiglia.

All'atto del contratto dovrà venire stabilita la misura del canone di affitto da corrispondere dal lavoratore in questo caso particolare, che potrà essere compensato con la pulizia del cortile da effettuarsi da tutti i componenti la famiglia.

Art. 14.

COMPENSI VARI

Il boaro avrà diritto al 2% del valore del latte munto nelle stalle dalle vacche in sua dotazione.

Quando venissero tenuti tori, il boaro avrà diritto ad un compenso per ogni vaccina coperta estranea alla azienda e ad un compenso per ogni vaccina coperta dell'azienda stessa.

Ad un compenso giornaliero per lavori, specialmente di aratura, compiuti di notte.

Ad un compenso per ogni paio di manzi domati.

Ad un compenso per ogni vitello nato nella stalla.

Detti compensi verranno stabiliti alla fine di ogni annata agraria dalle Organizzazioni Sindacali interessate.

Per le eventuali prestazioni non attinenti all'azienda, affidate al boaro a distanze superiori a Km. 6 dal fondo, si faranno condizioni particolari a seconda del caso, da concordarsi fra le parti.

Art. 15.

POLLI E SUINI

Il boaro non potrà tenere più di 7 galline per ogni salariato della famiglia impegnata nel contratto; qualora vi sia un solo salariato, questi potrà tenere 10 galline.

E' concessa la facoltà di rinnovo dopo la mietitura.

Il conduttore può concedere di tenere un pollaio più numeroso, dietro particolari condizioni da convenirsi per iscritto.

Il boaro ha facoltà di ingrassare a proprie spese il suo maiale, quando la famiglia boarile non superi i 6 membri; due maiali se la famiglia sarà più numerosa.

Il conduttore può concedere di tenere maiali da allevamento, con impianto e spese a metà, con l'obbligo pure di tenere a metà il pollaio, salvo condizioni diverse fatte per iscritto fra le parti.

Art. 16.

ORTO

Il boaro avrà diritto ad un orto dell'ampiezza di metri quadrati 60 e, in più, metri quadrati 30 per ogni persona della sua famiglia e vincolata nel contratto individuale.

Qualora vi sia un unico vincolato avrà diritto a metri quadrati 80.

Art. 17.

ORARIO DI LAVORO

Quando il boaro ha carico completo, l'orario di lavoro è quello richiesto per un buon governo del bestiame a lui affidato in consegna.

Quando il boaro non ha carico completo, le ore di lavoro di stalla verranno ridotte proporzionalmente al carico e dovrà completare l'orario con lavori dei campi.

Quando il boaro non ha bestiame in consegna farà tutte le ore di lavoro in altri lavori di campagna.

L'orario medio di lavoro nell'annata dovrà essere di ore 8 (otto).

Art. 18.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi le domeniche e le seguenti festività:

1) 1° giorno dell'anno;
2) Epifania;
3) S. Giuseppe;
4) 25 Aprile;
5) Lunedì di Pasqua;
6) Ascensione;
7) Corpus Domini;
8) 1° Maggio;
9) 2 Giugno;
10) 29 Giugno (SS. Pietro e Paolo);
11) 15 Agosto;
12) 1° Novembre;
13) 4 Novembre;
14) 8 Dicembre;
15) 25 Dicembre;
16) 26 Dicembre;
17) Festa del Patrono del luogo.

Art. 19.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai boari e salariati di campagna, al termine di ogni annata agraria, spetta una indennità annuale, a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di 20 giornate del salario globale (paga base, contingenza, generi in natura).

Essa è frazionabile in dodicesimi dopo il primo anno.

Art. 20.

FERIE

Ai boari e salariati di campagna, a decorrere dal giorno di assunzione, spetta un periodo di ferie annuali retribuite, se non godute, di giorni 8, da usufruirsi compatibilmente con le esigenze dell'azienda.

Art. 21.

PREVIDENZA ED ASSISTENZA

Tutte le prescrizioni di legge relative alla previdenza e alla assistenza sociale debbono venire scrupolosamente osservate.

Tutti i boari e i salariati di campagna debbono essere assicurati:

a) contro gli infortuni agricoli;

b) contro l'invalidità, vecchiaia e tubercolosi.

La responsabilità dei versamenti dei contributi di cui alla lettera *b*) è, per disposizione di legge, del datore di lavoro; i contributi assicurativi sono a carico del datore di lavoro, come previsto dalle disposizioni vigenti.

Art. 22.

CORRESPONSIONE IN CASO DI INFORTUNIO MALATTIA E MORTE

Il boaro ed il salariato di campagna hanno diritto, in caso di infortuni, allo stipendio per 15 giorni, dedotta la indennità spettante per legge.

In caso di malattia, comprovata da certificato medico, il boaro e il salariato di campagna godranno di tutti i benefici spettanti e dovuti dalla Cassa Malattia.

Il lavoratore infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni. Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di anzianità, della gratifica natalizia, nonchè dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate fino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il boaro o il salariato di campagna continuerà ad usufruire della casa gratuitamente, dell'orto, del porcile e del pollaio che gli sono stati dati in uso.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso fino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto ammalato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto.

In caso di morte, il contratto di lavoro si intende automaticamente rescisso dal giorno successivo.

In caso di morte del capo famiglia alloggiato a carico della azienda, il contratto di lavoro cessa col defunto, dal giorno successivo, mentre la famiglia ha diritto dell'uso dell'abitazione occupata e relativi servizi, per l'annata agraria in corso.

Qualora la morte non sia dovuta ad infortunio agricolo, agli eredi legittimi spetterà un indennizzo pari a 30 giornate del salario in denaro.

Tale indennità non esclude quella stabilita per i licenziamenti.

Art. 23.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Nel caso di carico incompleto di bestiame, qualora il boaro sia chiamato dal concedente a prestare la sua opera per un tempo eccedente quello medio di lavoro stabilito dal presente Capitolato, le ore fatte in più gli saranno retribuite, come di seguito accennato:

per lavoro straordinario, si deve intendere quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

per lavoro notturno, si deve intendere quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

per lavoro festivo, per quanto riguarda i salariati di campagna, si deve intendere quello eseguito nelle domeniche e nelle altre giornate festive riconosciute tali dallo Stato, di cui all'art. 18 del presente contratto.

Per quanto riguarda i boari, valgono le condizioni seguenti:

I salariati addetti al governo del bestiame (boari e cavallanti), per il particolare impegno di lavoro, dovranno compiere anche nei giorni festivi di cui al precitato art. 18, i lavori minimi e indispensabili, senza diritto ad alcuna maggiorazione, in quanto, in relazione al 2° capoverso dell'art. 11 del presente patto, tenute presenti anche le disposizioni contemplate nella legge 31 marzo 1954, n. 90, si è convenuto di conglobare a salario a forfait n. 39 giornate, aggiungendo 21 giornate alle 18 già conteggiate.

Per i salariati non addetti al bestiame, sempre in via forfettaria, si è convenuto di conglobare a salario n. 4 giornate, in relazione alle disposizioni della legge 31 marzo 1954, n. 90.

Il lavoro straordinario non può superare le 2 ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere, perciò, carattere sistematico.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza, generi in natura) sono le seguenti:

lavoro straordinario	15 %
lavoro festivo	25 %
lavoro notturno	30 %

Art. 24.

CHIAMATA ALLE ARMI

La chiamata alle armi per obblighi di leva, viene regolata dalle vigenti disposizioni di legge.

Il richiamo alle armi non risolve il contratto di lavoro ed il boaro e il salariato di campagna hanno il diritto alla conservazione del posto.

I boari e i salariati di campagna chiamati o richiamati alle armi avranno diritto, dal giorno della loro chiamata, a 15 giorni di stipendio in denaro.

Art. 25.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non risolve il rapporto di lavoro ed il personale ad esso addetto conserva tutti i diritti nei confronti dei nuovi titolari, qualora non siano stati soddisfatti dal datore di lavoro cessato.

Art. 26.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Al boaro e al salariato di campagna, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, è dovuta loro una indennità pari a 5 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore stesso.

La retribuzione da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella ultima cui il lavoratore ha diritto alla data di cessazione del rapporto (paga base, contingenza e generi in natura).

Decorso il primo anno di servizio, la liquidazione di detta indennità deve computarsi, per dodicesimi, anche per le eventuali frazioni di anno.

La indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'annata in corso alla data del presente patto.

Per il servizio prestato anteriormente al 1951, valgono le disposizioni previste dal precedente contratto collettivo di lavoro provinciale e più precisamente; giornate 3 di salario in denaro per ogni anno di servizio prestato.

In caso di morte del salariato o boaro l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del Codice civile.

Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa o di altra corrispondente fino alla fine dell'annata agraria.

Qualora lo stesso salariato o boaro avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione ed a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso fino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Restano ferme le condizioni di miglior favore.

Art. 27.

MATRIMONIO

In caso di matrimonio il boaro e il salariato di campagna avranno diritto ad una licenza di sette giorni retribuiti.

Art. 28.

PERMESSI STRAORDINARI

Oltre il permesso di matrimonio, il lavoratore ha diritto ad un permesso di giorni 2 in caso di decesso di parenti di primo grado, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie e sono considerati di servizio a tutti gli effetti.

Art. 29.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

Gli attrezzi ed utensili affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale, con l'indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle paghe spettanti.

Art. 30.

TUTELA DELLA MATERNITÀ
TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Si applicano le disposizioni previste dalla legge.

Art. 31.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

L'indisciplina, il maltrattamento agli animali, la incuria agli attrezzi e alle macchine, il danneggiamento colposo ai raccolti, sia di stalla che di campagna, e l'arbitraria assenza dal lavoro senza giustificato motivo, potranno dar luogo alla rescissione in tronco del contratto, previo intervento e ratifica del provvedimento da parte delle Organizzazioni sindacali interessate.

Art. 32.

CAVALLANTI

I cavallanti sono da considerarsi come facenti parte del presente contratto.

A loro è affidata la responsabilità della custodia e del buon governo dei cavalli e delle cavalle da lavoro, nonchè dei finimenti e degli attrezzi a loro in consegna.

Con detti equini debbono accudire all'esecuzione dei lavori e dei trasporti necessari nell'azienda e fuori.

Ai cavallanti verranno affidati non meno di tre cavalli da lavoro.

Quando il bestiame da lavoro resta nella stalla, i cavallanti saranno adibiti ai lavori dei campi e ne verranno distaccati per il tempo necessario alla cura del bestiame stesso.

Art. 33.

SALARIATI SPECIALIZZATI IN ORTOFRUTTIVITICOLTURA

Per salariato specializzato addetto agli orti, frutteti e vigneti si intende quel lavoratore che per particolare conoscenza, competenza, capacità ed esperienza è in grado di eseguire tutte le operazioni necessarie per l'impianto, cura e coltivazione delle colture specializzate indicate nelle varie forme razionali di allevamento, compresi i trattamenti anticrittogamici ed antiparassitari usando anche i mezzi razionali moderni, nonchè le operazioni di innesto e potatura verde e secca, ed inoltre che abbia la competenza necessaria per indirizzare, eseguire e sorvegliare le operazioni di raccolta e cernita dei prodotti.

Poichè le retribuzioni del presente contratto non prevedono questa figura di lavoratore, le parti potranno stipulare accordi salariali singoli e potranno farsi assistere, a richiesta, dalle Organizzazioni sindacali.

Art. 34.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di controversie tra datore di lavoro e lavoratori, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali, per il tentativo di composizione.

In caso di mancato accordo, sarà lasciata facoltà alle parti di adire la Magistratura.

Art. 35.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto provinciale di lavoro debbono essere esaminate dalle Organizzazioni sindacali contraenti per un sollecito amichevole componimento.

Dichiarazione a Verbale all'art. 7

Non sono contemplati nel presente contratto gli allevamenti nelle forme moderne delle stalle all'aperto e cioè per il bestiame allo stato brado e semi-brado.

Per dette forme di allevamento e per le conseguenti cure e governo del bestiame potranno essere stipulati accordi fra datori di lavoro e lavoratori in relazione alle condizioni particolari di tali allevamenti per quanto ha riferimento alle dotazioni di bestiame.

Gli accordi individuali convenuti tra le parti sono riconosciuti validi dalle Organizzazioni sindacali.

Le parti potranno richiedere l'assistenza delle Organizzazioni sindacali.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PATTO COLLETTIVO 14 LUGLIO 1954, PER I SALARIATI FISSI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI RAVENNA

Addì 14 luglio 1954, nella sede dell'Associazione degli Agricoltori della Provincia di Ravenna (Ravenna, via S. Vitale n. 1);

tra

l'Associazione degli Agricoltori della Provincia di Ravenna, rappresentata dal suo Presidente rag. *Pietro Gualtieri* assistito dal dott. *Cristoforo Colombini,* Direttore e dai sigg. *Cappucci* dott. *Pietro, Bevilacqua* geom. *Lorenzo;*

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti della Provincia di Ravenna, rappresentata dal suo Direttore rag. *Fabio Fedi;*

e

la Federazione Provinciale Braccianti Salariati Agricoli della C.G.I.L. rappresentata dal Segretario Provinciale sig. *Bartolotti Lino,* assistito dai sigg. *Natali Pietro, Visani Luigi;*

la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti Agricoli della C.I.S.L., rappresentata dal Segretario Provinciale sig. *Menegon Floriano,* assistito dal signor *Galtamini Armando;*

il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti della U.I.L. rappresentato dal Segretario Provinciale signor geom. *Manlio Monti;*

viene stipulato, anche in riferimento al Patto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Salariati fissi dell'Agricoltura 31 luglio 1951, il presente Patto collettivo di lavoro per i salariati fissi dell'agricoltura da valere in tutto il territorio della Provincia di Ravenna.

Art. 1.

OGGETTO DEL PATTO

Il presente contratto collettivo provinciale di lavoro regola i rapporti di lavoro fra datore di lavoro agricolo (che in appresso sarà chiamato conduttore) ed i boari, cavallari, porcari a salario fisso (che in seguito saranno semplicemente chiamati salariati fissi) della Provincia di Ravenna.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine, di durata normalmente non inferiore ad un anno, la cui prestazione — risultante dal combinato dei successivi articoli 7 e 8 — si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo dell'abitazione ed annessi, e la cui retribuzione viene corrisposta secondo quanto fissato all'articolo 16 del presente patto.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

SALARIATI DI UNA STESSA FAMIGLIA

Nel caso in cui vengono assunti più salariati fissi di una stessa famiglia, questi sono tutti impegnati a rispettare il presente contratto di lavoro.

Il contratto sarà intestato, a scelta del conduttore, ad un salariato il quale si rende garante, a tutti gli effetti, anche per gli altri componenti della sua famiglia nei rapporti col conduttore.

Nel caso di più salariati fissi di una stessa famiglia, l'interruzione del rapporto con uno importerà l'interruzione con tutti, quando il numero dei salariati diventi inferiore a quello occorrente per la manutenzione del bestiame o quando si verifichino, anche da parte di uno solo di essi, condizioni che, come previsto allo articolo 26, non consentano più la prosecuzione del rapporto.

Art. 5.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il conduttore ed il salariato fisso dovrà essere redatto, all'atto dell'assunzione, firmato e scambiato, un contratto individuale da valere a tutti gli effetti di legge.

In conformità alla corrispondente norma del contratto nazionale, a cura delle Organizzazioni interessate, sarà istituito il libretto sindacale di lavoro che riporterà, oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo, lo schema del contratto individuale sopra citato.

In tale libretto dovranno pure essere registrate, a cura del conduttore, tutte le operazioni riguardanti i salari, indennità varie e generi in natura che saranno corrisposti durante l'anno.

Gli accordi speciali, che eventualmente venissero fatti tra il conduttore ed il salariato e che andranno pure registrati nel libretto, non potranno mai essere in contrasto con le disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro.

Art. 6.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

Il contratto individuale decorre normalmente dal primo aprile.

La durata del contratto in parola, all'inizio del rapporto, non può essere inferiore al biennio: dopo tale periodo iniziale il contratto si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia intervenuta disdetta, da una all'altra parte, entro il 31 ottobre per il 31 marzo successivo, mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmata dalle parti.

Nel caso di cambiamento del sistema di conduzione la disdetta, dopo la maturazione del biennio iniziale, può essere data per l'11 novembre, sempre con cinque mesi di preavviso, e cioè entro l'11 giugno.

In ogni forma di licenziamento il salariato fisso e la sua famiglia dovranno lasciare libera da cose e da persone la casa e annessi, salvo eventuali deroghe previste da disposizioni di legge.

Art. 7.

MANSIONI E DOVERI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto.

Il salariato fisso ha la responsabilità del buon governo e della custodia del bestiame che gli viene affidato e deve eseguire tutti i lavori relativi ad esso con l'obbligo di tenere convenientemente e costantemente puliti la stalla e il bestiame. Deve curare quello ammalato secondo le prescrizioni del veterinario, del conduttore o chi per esso. Deve curare la massima economia dei mangimi e lettimi e seguire metodi razionali nel taglio, nella preparazione e nella loro somministrazione. Deve provvedere direttamente a procurarsi il mangime secco e verde esistente in azienda prelevandolo dalle pagliaie, dai silos o dalla campagna, nonchè i materiali da lettiera prelevandoli dalle pagliaie. Deve inoltre curare la sistemazione e la manutenzione del letame nelle concimaie, provvedendo ai periodici annaffiamenti con colaticcio e deve mantenere l'ordine e la pulizia della corte.

Qualora abbia in consegna un carico di bestiame inferiore a quello previsto dall'art. 8, può essere comandato ad eseguire lavori ordinari inerenti alla azienda senza che ciò comporti, in conformità alla corrispondente norma del patto nazionale, una diminuzione della retribuzione.

I salariati fissi devono disporre il loro servizio in modo che il bestiame da lavoro sia pronto per l'attacco, alimentato e governato razionalmente, per l'orario di inizio dei lavori di campagna.

Se il salariato fisso è adibito al governo di lattifere, deve provvedere alla mungitura di tutte le vacche in consegna applicando tutte le norme tecniche ed igieniche relative alla mungitura stessa.

Art. 8.

CARICO BESTIAME

Boaro — Il numero massimo di bovini da affidare alla custodia e governo ad ogni boaro resta fissato in dodici capi adulti da lavoro con una tolleranza di due capi adulti.

Tale tolleranza viene a cessare quando supera per ciascun capo, in un anno, la durata di sei mesi; in quest'ultimo caso il boaro avrà diritto ad un dodicesimo in più, della mensilità in contanti e generi in natura, per ogni capo adulto custodito nella stalla oltre il numero fissato.

I capi giovani fino a 12 mesi di età debbono essere considerati tre per due capi adulti; dai dodici mesi di età fino ai diciotto (se tale età sarà accertabile, altrimenti alla prima rotta) debbono essere considerati invece quattro per tre capi adulti.

Per le lattifere in produzione, il numero viene ridotto a nove, ferme restando tutte le altre condizioni.

Quando nella stalla sia tenuta una scrofa, essa sarà considerata come capo adulto agli effetti del carico bestiame.

Al boaro addetto alla stazione di monta taurina saranno affidati non più di sei capi fra adulti e giovani da allevamento; un maggior carico darà diritto al boaro di percepire il compenso di cui al secondo comma del presente articolo.

Qualora la stalla sia al completo, il mangime verde dovrà essere prelevato da appezzamenti situati nelle vicinanze della stalla.

Per le stalle razionali, con abbeverata diretta si aumenta di due capi adulti il carico massimo.

Cavallaro — Al cavallaro verranno affidati fino a sette cavalli, con la tolleranza di due capi adulti per 6 mesi e in analogia a quanto stabilito per la tolleranza dei bovini.

Tale dotazione potrà essere aumentata sino ad un massimo di due capi adulti e, in tal caso, il cavallaro avrà diritto ad un compenso pari ad un nono del salario normale in danaro e in generi per ogni capo adulto in più.

Nei periodi di tempo eventualmente disponibili, il cavallaro col carico di sette cavalli può essere comandato per trasporti leggeri in azienda.

Il cavallaro con un numero di cavalli in dotazione di cinque o sei può essere comandato nei periodi di tempo disponibili ad eseguire trasporti e lavoro in azienda.

Il cavallaro con un numero di quattro cavalli in carico deve eseguire i trasporti in azienda e fuori azienda.

Porcari — Al porcaro, come carico massimo, verranno affidate sette scrofe o cinquanta magroni o trentotto suini da ingrasso, con tolleranza di una scrofa o di tre magroni o di due suini da ingrasso per la durata di sei mesi in un anno in analogia a quanto stabilito per la tolleranza dei bovini.

Art. 9.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

Gli attrezzi ed utensili affidati devono essere annotati sul libretto sindacale, di cui al precedente art. 5, con la indicazione della stato d'uso.

Il salariato fisso è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal conduttore.

Il salariato fisso risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 10.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio dei salariati fissi è fatta attraverso un periodo di prova la cui durata massima è fissata in giorni trenta. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di sciogliere, in qualunque momento, il contratto senza alcun preavviso. Il lavoratore che entro il termine del periodo di prova non venga confermato dal datore di lavoro o non intenda per sua volontà, rimanere in servizio, avrà diritto alla corresponsione del salario per i soli giorni di lavoro compiuti in base alla retribuzione prevista dal presente contratto per la sua categoria. Ultimato il periodo di prova senza che il datore di lavoro o il lavoratore abbia fatto alcuna comunicazione all'altra parte, la assunzione del lavoratore s'intende acquisita.

Art. 11.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 12.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è di otto ore giornaliere e si considera sufficiente per la cura ed il governo del normale carico di bestiame di cui all'articolo 8.

Qualora il salariato non abbia carico completo di bestiame o non venga adibito a lavori di stalla e quindi presti lavoro nell'azienda, sarà tenuto a lavorare comunque otto ore, in proporzione anche alla dotazione mancante.

Ove il salariato esegua prestazioni di lavoro straordinario non rientranti nella cura o governo del bestiame eccedente il carico normale — prestazioni che sono retribuite secondo le norme di cui all'art. 8 — verrà compensato per tali prestazioni di lavoro straordinario in base alle relative tariffe vigenti.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il primo dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della festa di S. Giuseppe;
4) il 25 aprile - Anniversario della Liberazione;
5) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° maggio - festa del Lavoro;
9) il 2 giugno - Anniversario della Fondazione della Repubblica;
10) il 29 giugno - SS. Pietro e Paolo;
11) il 15 agosto - giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;
12) il primo novembre - Ognissanti;
13) il IV novembre - giorno dell'Unità Nazionale;
14) l'8 dicembre - giorno dell'Immacolata Concezione;
15) il 25 dicembre - giorno di Natale;
16) il 26 dicembre - S. Stefano;
17) Festa del Patrono del luogo.

Art. 14.

LAVORO FESTIVO

Si considera lavoro festivo quello eseguito nelle giornate di cui all'articolo precedente.

Il salariato fisso, su richiesta del conduttore è tenuto ad effettuare normale servizio anche nelle festività nazionali e infrasettimanali e per le prestazioni in detti giorni è retribuito col salario giornaliero odinario (contanti e generi in natura), maggiorati del 25%, da corrispondersi oltre la normale retribuzione mensile.

Art. 15.

RIPOSO SETTIMANALE

Al salariato fisso spetta una giornata settimanale di riposo, possibilmente la domenica. Se per la custodia del bestiame, non potrà godere di detto riposo, avrà diritto ad un compenso annuo pari a 44 giornate retribuite col salario giornaliero ordinario (contanti e generi in natura) più la maggiorazione del 25%.

Art. 16.

DELLA RETRIBUZIONE DEI DIRITTI D'USO E DI ALLEVAMENTI VARI

A) *Retribuzione*

La retribuzione normale del salariato fisso è costituita da tre elementi: paga base, contingenza e generi in natura.

Il pagamento del salario sarà effettuato, per la parte in denaro, alla fine di ogni mese o, comunque, non oltre cinque giorni del mese successivo. Ad ogni effetto il salario giornaliero sarà pari ad 1/26 della retribuzione mensile.

Salario in contanti. — Ai salariati fissi spettano i seguenti minimi di paga mensile (base più contingenza) al lordo delle trattenute di legge, con decorrenza 1° aprile 1954:

	Lire
1ª *categoria*:	
boari dai 18 ai 65 anni compiuti	16.000
2ª *categoria*:	
boari dai 17 ai 18 anni compiuti	12.800
3ª *categoria*:	
boari dai 16 ai 17 anni compiuti	12.000
4ª *categoria*:	
boari dai 15 ai 16 anni compiuti	9.000
5ª *categoria*:	
boari dai 14 ai 15 anni compiuti	8.000

Compensi in natura. — Oltre alle citate corresponsioni in danaro, i salariati fissi hanno diritto a compensi in natura nei seguenti quantitativi annui:

	Grano Q.li	Mais Q.li	Uva Q.li
1ª *categoria* (come sopra) .	3,00	6,00	6,00
2ª *categoria* (come sopra) .	2,40	4,80	4,80
3ª *categoria* (come sopra) .	2,25	4,50	4,50
4ª *categoria* (come sopra) .	1,80	3,60	3,60
5ª *categoria* (come sopra) .	1,50	3,00	3,00

La famiglia boarile ha inoltre diritto di avere legna secca da ardere in ragione di Q.li 20 per il primo salariato e Q.li 15 per i successivi.

Detti prodotti dovranno essere consegnati al momento del raccolto.

Per i generi che non vengono prodotti in azienda il conduttore dovrà provvedere a fornirli egualmente al salariato.

Nel caso in cui non sia possibile fornire legna secca, sarà consegnata legna verde con una maggiorazione di peso non inferiore al 20% per la legna di essenza forte, e al 35% per la legna di essenza dolce.

In ogni caso, per la valutazione in denaro dei generi in natura, saranno sempre conteggiati 20 Q.li di legna.

B) *Abitazioni e accessori*

Ogni famiglia di salariato avrà diritto di avere gratuitamente una casa di abitazione con orto (mq. 400), porcile, pollaio rustico ed accessori, nonchè l'uso del forno.

La casa di abitazione dovrà essere proporzionata ai bisogni igienici e morali della famiglia. E' stretto obbligo del salariato fisso di mantenere la casa e quant'altro sopra detto nello stato in cui venne consegnata.

Nelle boarie che non siano servite da corrente elettrica il conduttore corrisponderà al salariato, per ogni stalla e per ogni anno Kg. 36 di petrolio illuminante. Nel caso in cui vi siano boarie costituite di più di una stalla, dove sia necessario un consumo di petrolio superiore al normale, verranno concordati, caso per caso, i supplementi di assegnazione.

Dove esiste l'impianto elettrico comune (stalla e abitazione del salariato) per la illuminazione della stalla ed annessi il conduttore dovrà sostenere una spesa pari all'importo di 60 Kw annui:

C) *Allevamenti*

Ogni famiglia di salariato fisso ha diritto di allevare:

galline	n. 32
tacchini	n. 2
conigli da riproduzione	n. 2
pulcini (due covate all'anno)	n. 40
prima del accolto del frumento e dopo il raccolto del frumento	n. 60

Ogni altro allevamento di animali di bassa corte è vietato.

Soltanto nel caso di gravi epidemie di polli, potrà essere concesso l'allevamento di anatre nella misura massima pari alla metà di quella fissata per le galline.

Qualora nella stessa famiglia vi siano più persone in paga il numero delle galline può essere aumentato di 7 per ogni salariato.

Potranno essere allevati maiali soltanto da ingrasso nella misura di un capo per ogni cinque persone (o frazione di 5), conviventi a carico del salariato fisso.

Nei periodi di semina e di raccolto dei prodotti, e per necessità sanitarie i polli dovranno essere tenuti chiusi in appositi recinti con materiali forniti dal conduttore.

D) *Mezzi di trasporto*

Il conduttore ha l'obbligo di mettere a disposizione dei salariati e delle loro famiglie un equino con veicolo e finimenti ogni qualvolta essi ne facciano richiesta per giustificati motivi (necessità di famiglia) e compatibilmente con le esigenze dell'impiego dell'equino stesso nell'azienda.

Inoltre il salariato può servirsi, previa autorizzazione del conduttore, del bestiame e del carro agricolo, per uso familiare.

E) *Compensi speciali*

Al salariato fisso responsabile della monta spetta, quale compenso globale (sia per i tori, sia per le vacche coperte), per il razionale disimpegno delle operazioni relative alla tenuta e funzionamento della monta, un premio pari al 4% dell'incasso lordo, da liquidarsi a fine anno.

Tale disposizione vale anche per i tenutari di monta suina ed equina normale per animali da lavoro.

Per ogni bovino od equino nato nella stalla e per ogni covata di scrofa sarà corrisposto al salariato un premio di L. 800 che si liquiderà a fine mese.

Per la fecondazione artificiale, patti da convenirsi fra le parti.

Art. 17.

CAMBIAMENTO DI CATEGORIA

Qualora le capacità e le condizioni fisiche del salariato fisso e le necessità dell'azienda siano tali che il salariato stesso, di categoria inferiore, eseguisca, a giudizio del conduttore, il lavoro del salariato di categoria superiore, il lavoratore avrà diritto alle ricompense sia mensili che annuali relative.

Art. 18.

TREDICESIMA MENSILITÀ

Al salariato fisso deve essere corrisposta annualmente una tredicesima mensilità, pari al salario ordinario mensile (paga base, contingenza e generi in natura) in vigore nel mese di marzo.

Qualora non sia stato raggiunto l'anno di servizio, al salariato spettano tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati.

La tredicesima mensilità, conformemente alla corrispondente norma del patto nazionale, è assorbente dalla gratifica natalizia e di ogni altra indennità a titolo analogo.

Art. 19.

MALATTIE E INFORTUNI

Il salariato fisso che per infortunio o malattia comprovata non possa prestare servizio, ha diritto al trattamento intero per il primo mese, nonchè alla conservazione del posto e delle sole corresponsioni in natura (generi, abitazioni, annessi) per un periodo di tre mesi. Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità, è reciproco il diritto di risoluzione immediata del contratto, salvo la concessione dell'abitazione per altri due mesi con obbligo del salariato di facilitare la possibilità di alloggio per il subentrante.

Art. 20.

DIARIE

I salariati comandati in servizio, che sono costretti a consumare il pasto o a pernottare fuori dell'azienda, hanno diritto ad una diaria pari a L. 400 per ogni pasto ed a L. 300 per il pernottamento.

Art. 21.

FERIE

Al salariato spetta il godimento di un periodo di ferie annuali di giornate dieci. Detto periodo può essere anche frazionato ma non deve comunque coincidere, in tutto o in parte, coll'epoca del raccolto del grano e della fienagione del primo sfalcio.

Le ferie devono essere effettivamente godute.

Qualora la durata del rapporto di lavoro risultasse inferiore ad un anno, le ferie saranno corrisposte in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato.

Nel caso in cui, per causa di forza maggiore le ferie non possono essere godute, saranno compensate col salario ordinario giornaliero (contanti e generi in natura) corrispondente al numero di giornate non fruite.

Art. 22.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè per il versamento dei relativi contributi valgono le disposizioni vigenti.

Art. 23.

PERMESSI STRAORDINARI

Il salariato che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni sette retribuiti durante il quale è considerato, a tutti gli effetti, in attività di servizio. Ha altresì diritto a un permesso di giorni due in caso di decesso di parenti di primo grado senza alcuna trattenuta da parte del conduttore.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 24.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per la chiamata di leva ed il richiamo alle armi dei salariati fissi, agli effetti della conservazione del posto, della maturazione dell'anzianità e del rientro in servizio, valgono le disposizioni di legge in vigore.

Nei confronti dei salariati che siano stati assunti in sostituzione di altri chiamati in servizio militare di leva o richiamati, il rapporto di lavoro cessa automaticamente col rientro in servizio dell'avente diritto.

Art. 25.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del conduttore subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 26.

NORME DISCIPLINARI

I rapporti fra conduttore e salariati fissi dovranno essere improntati a reciproco rispetto e comprensione ed ispirarsi al fine superiore della produzione.

I salariati fissi, nei rapporti attinenti al servizio, dipendono direttamente dal conduttore o da chi lo rappresenta nell'azienda. Si può addivenire alla risoluzione in tronco del contratto qualora il salariato si renda colpevole di mancanze così gravi da non consentire l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, come per esempio: furti, violenze, minacce, e vie di fatto contro il conduttore o contro il suo rappresentante o compagni di lavoro.

Nel caso di trascuratezza o negligenza nell'esecuzione dei lavori, il conduttore prima di risolvere in tronco il contratto dovrà segnalare la mancanza riscontrata all'Associazione sindacale del lavoratore.

Il licenziamento in tronco dovrà essere notificato a mezzo di lettera raccomandata e al salariato così licenziato è assolutamente proibito di interessarsi ulteriormente delle cose dell'azienda.

Copia della lettera di licenziamento dovrà essere inviata per conoscenza alle Organizzazioni interessate, onde dar modo di tentare il componimento della vertenza. Tale tentativo deve essere portato a termine entro 8 giorni dalla data di ricezione della lettera di licenziamento.

Nel caso di soluzione in tronco del rapporto di lavoro, il salariato fisso potrà usufruire di un alloggio abitabile che il conduttore gli assegnerà, per la durata di mesi due dalla notifica del licenziamento, nell'azienda stessa o in altro locale della zona con l'obbligo del salariato licenziato di facilitare l'immediata possibilità di alloggio al subentrante.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di licenziamento (escluso il licenziamento in tronco), o di dimissioni, o di morte, il salariato fisso avrà diritto ad una indennità da computarsi sull'ultimo salario ordinario (contanti e generi in natura) pari a giornate tre per ogni anno di servizio per anzianità maturata fino al 31 dicembre 1944 e pari a giornate dieci per ogni anno per l'anzianità maturata successivamente a tale data.

Se la durata del servizio è inferiore ad un anno, al salariato fisso spettano tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestati.

In caso di morte del salariato, l'indennità di anzianità è dovuta agli eredi del medesimo ai sensi dell'art. 2122 del Codice civile.

La famiglia del defunto, alloggiata nell'azienda, ha diritto all'uso dell'abitazione e servizi per la durata di mesi due.

Qualora il conduttore abbia necessità di occupare i locali della famiglia del salariato deceduto, per dare sistemazione ad altro salariato, potrà trasferirla in altra abitazione igienicamente idonea, provvedendo al trasporto delle masserizie ed al pagamento dell'affitto per due mesi.

La famiglia del defunto ha diritto di prelevare, dietro pagamento, la differenza dei generi in natura a saldo patto.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno, in compartecipazione, od a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Art. 28.

COMPUTO INDENNITÀ DI FINE ANNO

Le indennità di fine anno (tredicesima mensilità, ferie non godute, festività, mancato riposo settimanale) debbono essere computate sulla base del salario ordinario (contanti e generi in natura) in vigore nel mese di marzo o in caso di licenziamento, sulla base dell'ultimo salario ordinario percepito dal salariato fisso.

Art. 29.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione tra conduttore e salariato fisso, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Art. 30.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Eventuali condizioni di favore pattuite fra conduttore e salariato fisso sono rispettate fino alla loro scadenza salvo rinnovo.

Art. 31.

CAMBIAMENTO DI SISTEMA DI CONDUZIONE

Qualora, per cambiamento di sistema di conduzione, il salariato fisso sia escomiato per l'11 novembre e a tale data liberi l'abitazione di persone e di cose, avrà diritto alla corresponsione dei soli generi in natura per l'intera annata.

Art. 32.

DURATA DEL PATTO

Il presente patto provinciale ha decorrenza dal 1° aprile 1954 ed ha la durata di tre anni. S'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti almeno cinque mesi prima della scadenza a mezzo di cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

Il presente patto, per la sua durata, è soggetto a variazioni soltanto in dipendenza di eventuali adeguamenti della scala mobile in agricoltura e delle eventuali condizioni migliori sancite in contratti nazionali per la categoria e in disposizioni di legge.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 28 DICEMBRE 1955, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI RAVENNA

Addì 28 dicembre 1955, nella sede dell'Associazione Provinciale degli Agricoltori di Ravenna, in via M. D'Azeglio, 38,

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI AGRICOLTORI della Provincia di Ravenna rappresentata dal suo Presidente dott. *Cristoforo Ricci*, assistito dal Direttore della stessa dottor *Cristoforo Colombini;*

e

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE di Ravenna della C.G.I.L., rappresentata dal suo Segretario sig. *Bartolotti*, assistito dal sig. *Domenico Solaini;*

il SINDACATO BRACCIANTI aderente alla Camera Sindacale Provinciale di Ravenna della U.I.L., rappresentato dal suo Segretario geom. *Monti Manlio*, assistito dal signor *Pezzi* per. agr. *Luigi;*

il SINDACATO BRACCIANTI aderente alla Unione Sindacale Provinciale di Ravenna della C.I.S.L., rappresentato dal suo Segretario sig. *Antonio Bernardini*, assistito dal sig. *Floriano Mencgon* Segretario della U.P.,

viene stipulato il presente Contratto Collettivo di Lavoro per i Braccianti agricoli avventizi da valere in tutto il territorio della Provincia di Ravenna.

PARTE NORMATIVA

Art. 1.

LIMITI DI APPLICAZIONE

Il presente contratto provinciale regola i rapporti di lavoro fra le aziende agricole e gli operai che abbiano la qualifica di bracciante agricolo avventizio.

Art. 2.

DEFINIZIONE DELLA QUALIFICA

Per bracciante agricolo avventizio si intende quell'operaio che, regolarmente iscritto all'Ufficio di Collocamento — settore dell'agricoltura — presta la propria opera presso le aziende agricole con retribuzione oraria.

Art. 3.

RETRIBUZIONE

La retribuzione globale oraria è formata dalla somma dei seguenti elementi:

a) paga base;

b) indennità di contingenza;

c) indennità varie, includendo in questa voce: ferie, gratifica natalizia, indennità di licenziamento, indennità di percorso, festività nazionali e infrasettimanali, indennità di caropane, ecc.; forfetizzate nella percentuale del 17,50% della retribuzione ordinaria (base più contingenza).

Art. 4.

RETRIBUZIONE PER LE DONNE E I GIOVANI INFERIORI AI 16 ANNI

In tutte quelle lavorazioni per le quali è già applicata nella nostra Provincia una differenzazione di paga fra uomo, donna e ragazzo si stabilisce che la paga delle donne e quella dei giovani fra i 14 e i 16 anni deve essere pari al 92% (novantadue per cento) della retribuzione oraria globale (paga base + contingenza + indennità varie).

Art. 5.

GIORNATE FESTIVE

Sono considerate giornate festive le domeniche, le festività nazionali e infrasettimanali previste dalla legge, la ricorrenza del Patrono del luogo ove ha sede l'azienda e tutte le ricorrenze festive tradizionali del luogo.

Art. 6.

ORARIO NORMALE DI LAVORO E LAVORO STRAORDINARIO

L'orario normale di lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere.

Il lavoro straordinario sarà effettuato solo in casi di necessità e non potrà superare la nona ora di lavoro complessivo giornaliero. La maggiorazione per lavoro straordinario si applica al lavoro eseguito dopo l'ottava ora.

Art. 7.

LAVORO NOTTURNO

Il lavoro notturno è quello eseguito dal tramonto alla levata del sole.

Art. 8.

MAGGIORAZIONI

Il lavoro straordinario, festivo e notturno verrà compensato con la retribuzione ordinaria maggiorata delle seguenti percentuali:

lavoro straordinario diurno	25%
lavoro festivo	50%
lavoro notturno	50%
lavoro notturno in turni avvicendati . .	25%
lavoro straordinario festivo	60%

Art. 9.

INTERRUZIONE DEL LAVORO

Qualora il lavoro, iniziato dietro espresso ordine del conduttore dell'azienda o chi per esso, venga forzatamente sospeso causa mal tempo o per motivi non imputabili alla volontà del lavoratore, al medesimo spetta la corresponsione delle ore effettivamente compiute con un minimo di ore tre anche se non interamente effettuate.

Ove la interruzione avvenga entro le prime due ore dall'inizio il lavoratore è tenuto a rimanere a disposizione dell'azienda, per l'eventuale ripresa, fino al compimento della terza ora; se invece l'interruzione avviene tra la seconda e la terza ora, il lavoratore dovrà rimanere a disposizione dell'azienda, sempre per l'eventuale ripresa, fino al compimento della quarta ora.

In caso di maltempo il lavoratore potrà essere impiegato in altri lavori od attendere la ripresa dell'attività, semprechè l'azienda abbia la possibilità di tenerlo al riparo dalle intemperie.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai lavori di trebbiatura.

Art. 10.

CORRESPONSIONE DEL SALARIO

Il pagamento della spettanza agli operai deve essere effettuata settimanalmente, entro la domenica, dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, direttamente ai lavoratori o a persona delegata dai lavoratori stessi.

Art. 11.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti si applicano le norme di legge.

Per le donne che allattano, in attesa di eventuali altre disposizioni, si applicano le consuetudini locali.

Art. 12.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Col presente contratto le parti non hanno inteso di eliminare le condizioni individuali di miglior favore eventualmente esistenti, condizioni che restano operanti fino alla scadenza del periodo per il quale erano state concordate.

Art. 13.

NORME GENERALI

a) ogni lavoratore dovrà essere munito del libretto di lavoro istituito dalla Commissione provinciale di cui all'art. 5 del R.D.L. 24 settembre 1940 n. 1949. Ogni datore di lavoro al termine della prestazione, è tenuto a compilare l'apposito modulo, inserito nel libretto stesso, con l'indicazione delle date in cui è stato effettuato il lavoro, le generalità dell'azienda e la firma di chi ha ordinato il lavoro;

b) i lavoratori sono inoltre tenuti a presentarsi al lavoro muniti del foglio di avviamento rilasciato dall'Ufficio di Collocamento presso il quale sono stati richiesti e con gli attrezzi adeguati alla natura del lavoro, come da consuetudine;

c) il lavoratore dovrà presentarsi al posto di lavoro all'ora indicata dal datore di lavoro e compiere i lavori per i quali è stato richiesto o quelli che gli saranno indicati durante la giornata e per la di cui esecuzione il datore di lavoro dovrà convenientemente attrezzarlo.

Ove venga adibito a lavori la cui tariffa sia superiore a quella del lavoro per il quale è stato richiesto, dovrà percepire tale superiore tariffa limitatamente alle corrispondenti ore di lavoro effettuato; nel caso venga invece adibito a lavori la cui tariffa sia inferiore, dovrà comunque percepire la tariffa relativa al lavoro per il quale è stato richiesto;

d) il lavoratore è tenuto ad effettuate il lavoro secondo le istruzioni che gli verranno impartite dal conduttore dell'azienda o chi per esso. I rapporti tra datore di lavoro e lavoratori e tra i vari lavoratori dovranno essere improntati a reciproco rispetto.

I casi di infrazione disciplinare saranno denunciati dalla parte lesa alla propria Organizzazione Sindacale affinchè, con la Organizzazione Sindacale dell'altra parte, vengano stabilite le sanzioni e le misure di queste;

e) il lavoratore dovrà avere la massima cura degli attrezzi, macchine ed animali che gli venissero affidati per la esecuzione del lavoro;

f) per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e ragazzi valgano le norme di legge vigenti in materia.

Art. 14.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Art. 15.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto e l'allegato tariffario avranno validità dall'1 gennaio 1956 al 31 dicembre 1957 e si intenderanno rinnovati di anno in anno salvo disdetta da darsi almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo di cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

Si stabilisce inoltre che la parte economica del presente contratto, anche se disdettata, resterà in vigore e con piena validità sino alla stipulazione del nuovo tariffario, salvo, in questo, concordare eventualmente una decorrenza anche retroattiva.

Norma aggiuntiva al Contratto collettivo di lavoro per braccianti agricoli avventizi della provincia di Ravenna stipulato in data 28 dicembre 1955.

I lavori di fienagione e di semina autunnale non dovranno interrompersi per la ricorrenza di giornate festive e la relativa tariffa è comprensiva di ogni maggiorazione per lavoro festivo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 1° AGOSTO 1958, PER I SALARI DEI BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI RAVENNA

Tariffe in atto dal 1° agosto 1958 che, a seguito degli avvenuti scatti di scala mobile e in conformità all'accordo provinciale dell'8 gennaio 1953, sono state determinate concordemente, in data 1° agosto 1958, dalla Associazione Agricoltori della provincia di Ravenna rappresentata dal geom. Lorenzo Bevilacqua da una parte e dalla altra parte dalla Federazione Provinciale di Ravenna della C.G.I.L. rappresentata dai sigg. Bruto Contarini e Solaini Domenico, dal Sindacato Braccianti della Camera Sindacale Provinciale U. I. L. di Ravenna rappresentato dal sig. Gnani Armando e dal Sindacato Braccianti della U. S. P. della C. I. S. L. di Ravenna rappresentato dal sig. Antonio Bernardini.

SPECIE DEL LAVORO	UOMO			DONNA E RAGAZZO		
	Paga base + conting. (A)	Indennità varie (B)	TOTALE (A+B)	Paga base + conting. (A)	Indennità varie (B)	TOTALE (A+B)
LAVORI ORDINARI						
1) Tutti quelli non specificati sotto la voce di lavori speciali o stagionali	156,70	27,30	184 —	144,20	25,30	169,50
LAVORI SPECIALI: *I gruppo*						
2) Spandimento concimi a spaglio: q.li 7 in terreno non lavorato	172,80	30,20	203 —	—	—	—
3) Spandimento concimi a spaglio: q.li 6 in terreno lavorato	172,80	30,20	203 —	—	—	—
4) Abbattimento alberi di medio e alto fusto	172,80	30,20	203 —	—	—	—
5) Estirpamento ceppaie con zappa marra	172,80	30,20	203 —	—	—	—
6) Capitozzatura e potatura tutori	172,80	30,20	203 —	—	—	—
7) Segatura e spaccatura legna	172,80	30,20	203 —	—	—	—
8) Svallatura legna a spalla	172,80	30,20	203 —	—	—	—
9) Potatura, tiratura filari, legatura viti (personale specializzato)	172,80	30,20	203 —	—	—	—
10) Raccolta frutta e uva non destinata alla vinificazione (con o senza scala, operai specializzati)	172,80	30,20	203 —	—	—	—
11) Impalatura, con canne o con pali segati longitudinalmente, del pomodoro e delle viti	172,80	30,20	203 —	—	—	—
12) Carico e abbicamento foglie bietole	172,80	30,20	203 —	—	—	—
13) Trinciatura a mano del foraggio	172,80	30,20	203 —	—	—	—
14) Pigiatura uva	172,80	30,20	203 —	—	—	—
15) Solforazione e trattamenti polverulenti	172,80	30,20	203 —	—	—	—
16) Raccolta uva da vinificazione (donne)	—	—	—	157 —	27,50	184,50
17) Diradamento, scollettatura bietole e manipolazione foglie bietole (donne)	—	—	—	157 —	27,50	184,50
18) Essicazione tabacco: donne addette ai lavori pesanti	—	—	—	157 —	27,50	184,50
19) Estrazione e carico patate	172,80	30,20	203 —	—	—	—
LAVORI SPECIALI: *II gruppo*						
20) Semina a mano-macchina (planet o cariolina)	187,50	32,50	220 —	172,50	30 —	202,50
21) Estrazione, carico bietole	187,50	32,50	220 —	172,50	30 —	202,50
22) Carico, scarico, spargimento letame e costruzione catasta	187,50	32,50	220 —	—	—	—
23) Lavori di spondinaggio (spondini qualificati)	187,50	32,50	220 —	—	—	—

SPECIE DEL LAVORO	UOMO			DONNA E RAGAZZO		
	Paga base + conting. (A)	Indennità varie (B)	TOTALE (A+B)	Paga base + conting. (A)	Indennità varie (B)	TOTALE (A+B)
LAVORI SPECIALI: *III gruppo*						
24) Irrorazione con pompe a zaino	225,60	39,40	265 —	—	—	—
25) Diserbamento con falce di fossi, scoline, aree morte in genere	216,90	38,10	255 —	—	—	—
26) Falciatura in acqua sotto melma	242,10	42,40	284,50	—	—	—
27) Falciatura erbe palustri	216,90	38,10	255 —	—	—	—
28) Taglio, tiratura, svallatura, carico e scarico canna palustre	247,30	43,20	290,50	—	—	—
29) Taglio e raccolta carsina e spalmana	238,70	41,80	280,50	—	—	—
30) Espurgo manuale maceri, fogne e pozzi neri	216,90	38,10	255 —	—	—	—
31) Irrorazione con motopompa o pòmpone	212,10	36,90	249 —	195,10	33,90	229 —
32) Lavori di paletto in acquitrino	203,70	35,80	239,50	—	—	—
LAVORI SPECIALI: *IV gruppo*						
33) Spandimento calciocianamide a spaglio: q.li 4 in terreno non lavorato	292,60	51,40	344 —	—	—	—
34) Spandimento calciocianamide a spaglio: q.li 3,50 in terreno lavorato	292,60	51,40	344 —	—	—	—
35) Semina a spaglio (operaio specializzato)	212,10	36,90	249 —	—	—	—
36) Semina a macchina (guidatore seminatrici)	182,70	31,80	214,50	—	—	—
37) Potatura frutti (lavori di operaio specializzato)	212,10	36,90	249 —	—	—	—
38) Potatura frutti (personale apprendista)	187,50	32,50	220 —	—	—	—
39) Vivaista (impianto e cure culturali)	187,50	32,50	220 —	—	—	—
40) Diradamento frutta (personale specializzato donne)	—	—	—	172,50	30 —	202,50
LAVORI STAGIONALI: *Fienagione*						
41) Falciatura	228,60	39,90	268,50	—	—	—
42) Manipolazione foraggio	—	—	—	192,50	33,50	226 —
43) Carico e costruzione pagliaio	211,70	37,30	249 —	—	—	—
LAVORI STAGIONALI: *Mietitura cereali*						
44) Mietitura a mano senza vitto e senza vino	210,10	36,90	247 —	—	—	—
45) Mietitura a mano con vitto e vino	—	—	183,50	—	—	—
46) Mietitura a mano con solo vino	—	—	220 —	—	—	—
47) Legatura, abbicatura, carico covoni e costruzione barco senza vitto e senza vino	240,80	42,20	283 —	—	—	—
48) Legatura, ecc. come sopra con vitto e vino	—	—	221 —	—	—	—
49) Legatura, ecc. come sopra con solo vino	—	—	252,50	—	—	—
LAVORI STAGIONALI: *Mietitura semenzine*						
50) Mietitura a mano con falce	210,10	36,90	247 —	—	—	—
51) Mietitura a mano con falce fienaia	235,60	41,40	277 —	—	—	—
52) Manipolazione del prodotto	199,90	35,10	235 —	—	—	—
53) Carico e costruzione bica	218,60	38,40	257 —	—	—	—

AVVERTENZA — Allorchè nel surriportato tariffario, in corrispondenza di un determinato lavoro, non vi è indicazione per l'uomo o per la donna della relativa tariffa, si intende che il lavoro va retribuito con la tariffa indicata, indipendentemente dal sesso del lavoratore.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 3 GIUGNO 1959, PER LE TARIFFE PER LE SQUADRE D'AIA ADDETTE ALLA TREBBIATURA DEL GRANO DELLA PROVINCIA DI RAVENNA

Addì 3 giugno 1959 in Ravenna,

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI rappresentata dal dott. *Cantagalli Antonio*

la FEDERAZIONE COLTIVATORI DIRETTI rappresentata dal sig. *Drei Giovanni*

e

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI rappresentata dal signor per. agr. *Pezzi Luigi,*

la FEDERTERRA rappresentata dal sig. *Solaini Domenico,* la C.I.S.L. rappresentata dal sig. *Alfredo Sarto* si è convenuto quanto segue:

La tariffa di trebbiatura per la squadra d'aia addetta al servizio di normali coppie trebbianti (fisse), resta fissata in L. 440 il quintale, più L. 5 per la pressatura contemporanea della paglia e della pula.

Qualora il conduttore dell'azienda impieghi la mietitrebbia, le parti convengono la tariffa di cottimo di squadra d'aia compresa la pressatura anche successiva, in lire 380 per quintale trebbiato; tale tariffa è stata determinata tenendo conto della situazione di fatto preesistente, lasciando impregiudicate le posizioni delle parti circa la sua equità.

Prestazioni delle squadre d'aia nella:

a) trebbiatura fatta con trebbiatrice accoppiata a locomobile o motore:

La squadra d'aia, nel porgere i covoni dal carro o dal barco, deve sciogliere i covoni senza tagliare i balzi e nel caso che i balzi stessi risultassero tagliati in misura superiore al 25%, la squadra deve rimborsare all'agricoltore l'importo corrispondente; ciò vale anche nel caso in cui venga usato l'elevatore. Durante le operazioni di trebbiatura la squadra d'aia ha l'obbligo come di consuetudine, di portare il grano in magazzino se il magazzino è nell'aia, di caricare il grano sul carro, sul biroccio o sull'autocarro, o di accatastare il grano nell'aia in assenza del veicolo o mancanza di magazzini.

b) Trebbiatura fatta con la mietitrebbia:

La squadra d'aia deve staccare i sacchi dalla bocchetta della mietitrebbia, pesarli con le modalità volute dal produttore, caricarli su veicolo in campo ed effettuare, se richiesto, il trasbordo su altro veicolo in aia; oppure scaricarli e vuotarli nell'aia; oppure trasportarli nel magazzino dell'azienda se nell'aia.

Allo scopo di consentire alla squadra di compiere le suddette operazioni contemporaneamente a quelle della mietitrebbiatura, l'azienda, per il trasporto dal campo all'aia, fornirà veicoli di modesta portata.

Prima che la mietitrebbia esca dal campo la squadra d'aia deve pure effettuare la mietitura degli eventuali cantonali non accessibili al mezzo trebbiante.

La squadra d'aia infine, deve provvedere al carico sui veicoli in campo della paglia imballata ed accatastarla sull'aia a perfetta regola d'arte, in modo che i cumuli non abbiano a subire danno per intemperie. Tale prestazione deve essere resa, su richiesta del produttore del cereale, sia che la pressatura in campo si esegua in contemporaneità alla mietitrebbiatura oppure qualche giorno dopo.

Nell'eventualità che la paglia non venga pressata, la squadra provvederà alla sua sistemazione pagliaio, purchè la paglia le sia portata a piè d'opera.

NORME COMUNI

La formazione e la copertura dei pagliai e delle cataste di paglia imballata, debbono essere fatte intelligentemente e regolarmente senza lasciare residui di paglia non accatastata; altrettanto dicasi per il cumulo della pula.

La trebbiatura si eseguirà di norma solo nei giorni feriali e la tariffa più sopra fissata è comunque comprensiva dell'eventuale lavoro straordinario e svolto nei giorni festivi.

I lavoratori della squadra d'aia saranno avviati dall'Ufficio di Collocamento competente per territorio tra i soli braccianti agricoli.

La squadra d'aia dovrà essere composta in modo che il lavoro possa essere svolto regolarmente e con la massima sollecitudine.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 giugno 1961, n. 898.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla trebbiatura delle provincie di Campobasso, Pescara e Teramo.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Campobasso, il contratto collettivo 19 giugno 1958 per i lavoratori addetti alle trebbie, stipulato tra l'Associazione Industriali del Molise - Sezione Trebbiatori - e la Federbraccianti Provinciale - C.G.I.L. -, la Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -;

Visto, per la provincia di Pescara, l'accordo collettivo 18 luglio 1957, per l'adeguamento salariale per i lavoratori addetti alla trebbiatura del grano, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Industriali e l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, la Federbraccianti - C.G.I.L. -, l'Unione Italiana del Lavoro;

Visto, per la provincia di Teramo, il contratto collettivo 6 giugno 1959, per gli addetti alla trebbiatura di cereali, stipulato tra l'Unione degli Industriali - Sezione Trebbiatori e Motoaratori - e l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, il Sindacato - U.I.L. -, il Sindacato - C.I.S.N.A.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 3 della provincia di Campobasso, in data 1 luglio 1960, n. 7 della provincia di Pescara, in data 30 settembre 1960, n. 4 della provincia di Teramo, in data 11 aprile 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Campobasso, il contratto collettivo 19 giugno 1958, relativo ai lavoratori addetti alle trebbie;

— per la provincia di Pescara, l'accordo collettivo 18 luglio 1957, relativo all'adeguamento salariale per i lavoratori addetti alla trebbiatura del grano;

— per la provincia di Teramo, il contratto collettivo 6 giugno 1959, per gli addetti alla trebbiatura dei cereali;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori addetti alla trebbiatura, considerati nell'accordo e nei contratti di cui al primo comma, delle provincie di Campobasso, Pescara e Teramo.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 27 giugno 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 agosto 1961
Atti del Governo, registro n. 138, foglio n. 57. — DI PRETORO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 19 GIUGNO 1958, PER GLI OPERAI ADDETTI ALLE TREBBIE DELLA PROVINCIA DI CAMPOBASSO

L'anno millenovecentocinquantotto, il giorno diciannove del mese di giugno in Campobasso nella sede della Associazione Industriali del Molise.

tra

l'Associazione Industriali del Molise « Sezione Trebbiatori » rappresentata dal Direttore geom. *Vincenzo Trotta* e dalla dott. *Ada Alì;*

la Federbraccianti Provinciale rappresentata dal signor *Michele Paladino* ed assistita dalla Camera del Lavoro nella persona del Segretario rag. *Andrea Gianfagna;*

la Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. rappresentata dal sig. *Genovese Domenico:*

viene stipulato il presente contratto collettivo provinciale di lavoro che dovrà regolare i rapporti tra i gestori di trebbie e i loro dipendenti, nella provincia di Campobasso, per la campagna 1958.

Art. 1.

L'orario normale di lavoro è di 10 ore giornaliere.

Art. 2.

La retribuzione conglobata per ogni ora di lavoro effettivo è la seguente:

A) Meccanico	L.	200
B) Imboccatore	»	165
C) Ausiliario	»	145

Art. 3.

La retribuzione di cui all'art. 2 del presente contratto è comprensiva di ogni indennità spettante al lavoratore durante e al termine dello stesso (caropane, gratifica natalizia, festività nazionali e infrasettimanali).

Art. 4.

Le ore lavorative oltre le 10 ore effettivamente prestate verranno retribuite con la maggiorazione del 25%. In relazione all'età e al sesso sui relativi scatti di paga verranno applicate le riduzioni previste per la indennità di contingenza.

Art. 5.

Ove gli operai intervengono nelle operazioni di spostamento con qualsiasi mansione è loro dovuta la paga regolare. Coloro, invece, che ne sono esonerati, percepiscono un quarto di ora di salario per ogni chilometro solo andata.

Art. 6.

La domanda giudiziale concernente controversie che dovessero sorgere nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro è improcedibile se precedentemente la controversia stessa non sia stata sottoposta all'esame delle competenti Associazioni dei datori di lavoro e degli operai per sperimentare il tentativo di conciliazione delle parti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 18 LUGLIO 1957, PER L'ADEGUAMENTO SALARIALE PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA TREBBIATURA DEL GRANO - CAMPAGNA 1957 - DELLA PROVINCIA DI PESCARA

L'anno 1957 addì 18 del mese di luglio in Pescara e nella sede dell'Ufficio Regionale del Lavoro e della M. O., si sono riunti i sigg.:

geom. *Francesco Nicoletti* dell'UNIONE PROVINCIALE INDUSTRIALI;

sig. *Antonio Iampieri* della C.I.S.L.;

sig. *Beniamino De Panfilis* della C.G.I.L. - FEDERBRACCIANTI;

sig. *Ottorino Renzetti* della U.I.L.;

per l'esame dell'adeguamento salariale per i lavoratori addetti alla trebbiatura 1957.

In sede di discussione è stato stabilito tale adeguamento nella misura seguente, stabilendo i salari giornalieri dovuti per 10 ore di lavoro:

Operai specializzati	L.	1.588
Operai qualificati	»	1.375
Manovali specializzati	»	1.313
Manovali comuni	»	1.250

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 6 GIUGNO 1959, NORMATIVO E SALARIALE, PER GLI ADDETTI ALLA TREBBIATURA DI CEREALI DURANTE LA CAMPAGNA 1959 IN PROVINCIA DI TERAMO

Il giorno 6 del mese di giugno dell'anno millenovecentocinquantanove, si sono riunti presso la sede dell'Unione degli Industriali di Teramo i signori:

sig. *Crescenzi Vincenzo,* Presidente della Sezione Trebbiatori e Motoaratori di Teramo;

sig. *Bellabona Giuseppe,* dell'Ufficio Amministrativo dell'UNIONE INDUSTRIALI di Teramo;

sig. *Iozzi Alfredo,* dell'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L. di Teramo;

sig. *Valente Dino,* dell'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L. di Teramo;

sig. *Massarotti Giorgio* della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Teramo C.G.I.L.;

sig. *Rosa Ferruccio* del Sindacato U.I.L. di Teramo;

sig. *Attanasi Antonio,* del Sindacato C.I.S.N.A.L. di Teramo;

per la stipula del contratto normativo salariale per gli addetti alla trebbiatura dei cereali durante la campagna 1959.

Art. 1.

MINIMI SALARIALI

I minimi salariali comprensivi di tutte le indennità (paga base conglobata, nuova contingenza, gratifica natalizia, ecc.), sono fissati nella misura seguente:

Macchinista-Trattorista . . .	L.	1.500 giorn.
Altro personale	»	1.200 giorn.

Art. 2.

INDENNITÀ VARIE

Oltre i suddetti minimi sarà corrisposta a tutti i dipendenti una indennità giornaliera forfettaria di lire 350, così ripartita:

a) per ferie e festività nazionali ed infrasettimanali non godute	L.	100
b) per indennità di licenziamento . . .	L.	75
c) per indennità sostitutiva di preavviso	»	75
d) per indennità logorio indumenti . . .	»	100
Totale . . .	L.	350

Chiarimento a verbale

Si precisa che il compenso giornaliero stabilito come sopra si riferisce ad una giornata lavorativa così ripartita:

a) ore 8 di effettivo lavoro;

b) ore 2 per trasferimento e piazzamento di macchine;

c) ore 4 per avvicendamento dei turni (riposo);

d) ore 2 consumazione dei pasti.

Si precisa che il compenso giornaliero sarà corrisposto integralmente per ogni giornata di effettiva prestazione di lavoro con un minimo giornaliero di almeno 5 ore.

Ai lavoratori che prestano un orario inferiore alle 5 ore giornaliere, per causa non dipendente dalla volontà del lavoratore e del datore di lavoro, sarà corrisposta la metà del compenso forfettario di cui agli articoli 1 e 2 del presente contratto.

Art. 3.

LAVORO STRAORDINARIO

Qualora vengano effettuate delle ore di lavoro effettivo oltre le 10 ore di cui a chiarimento a verbale, sarà corrisposta per ciascuna ora un decimo del compenso forfettario di cui all'art. 1 maggiorato del 25%.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9151154) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.